

第4回 人事行政諮問会議 事務局説明資料

多様な属性の職員が生き生きと働き続けられる
環境整備の在り方

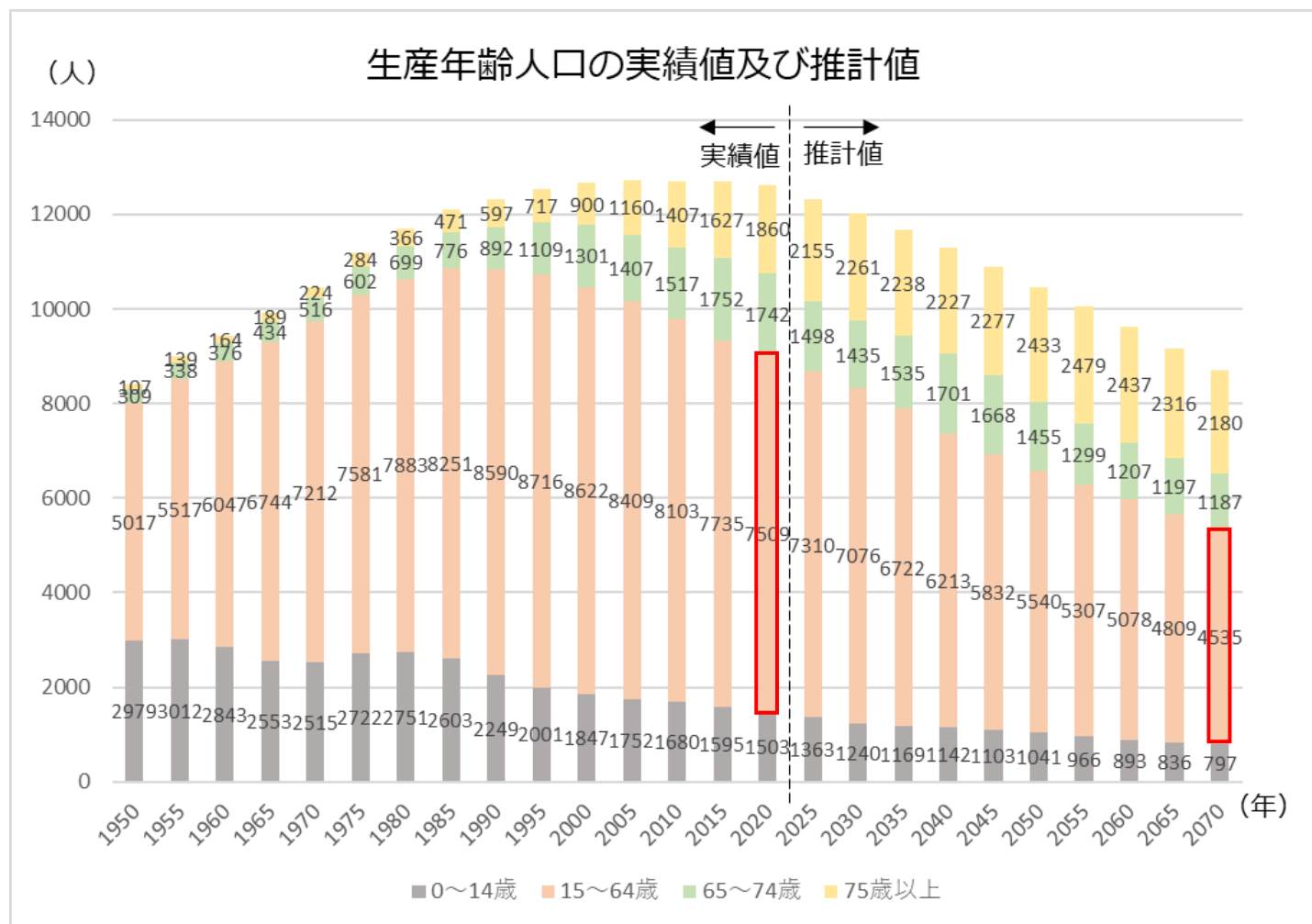
目次

- 01 公務を取り巻く環境
- 02 兼業規制の見直し～キャリアの自律～
- 03 勤務時間の柔軟化～時間の自律～
 - 勤務時間帯関係
 - 総勤務時間関係
- 04 勤務地域の選択制～場所の自律～
- 05 その他Well-Being実現に当たって必要な事項
- 参考 現行制度の説明

01 公務を取り巻く環境

1. 生産年齢人口減少による人手不足 -1/2-

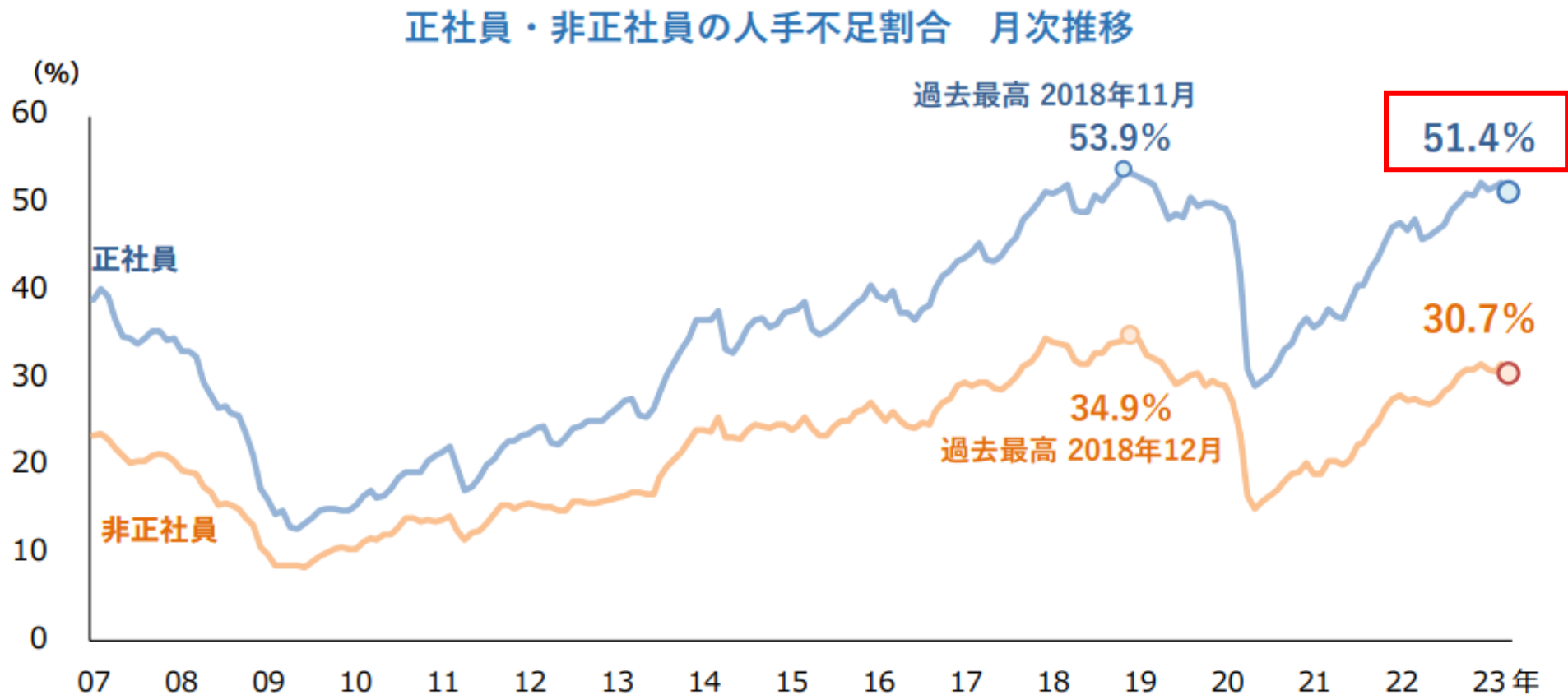
- 生産年齢人口は減少傾向。社会全体として、労働力の確保、労働生産性の向上が急務に。



(出典)内閣府(2023)「令和5年版高齢社会白書」に基づき事務局において作成

1. 生産年齢人口減少による人手不足 -2/2-

- 正社員が不足していると感じている企業の割合は5割を超えており、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準に戻っている。

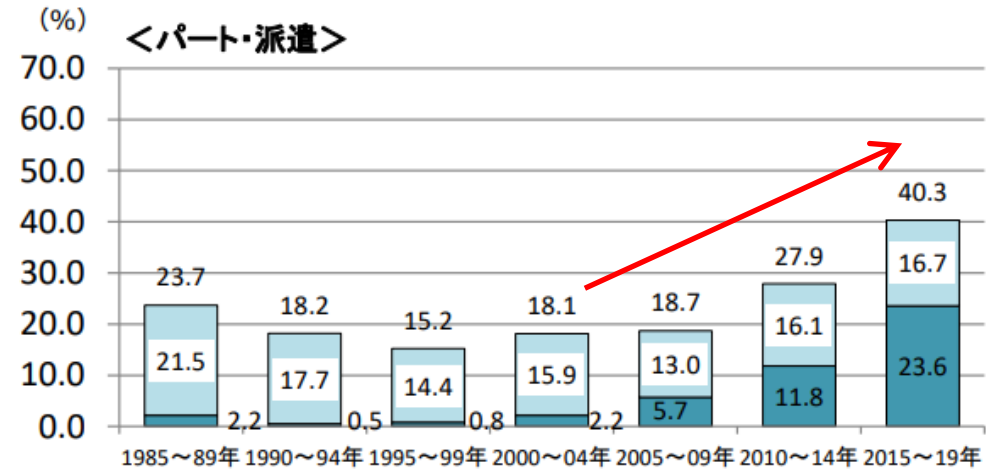
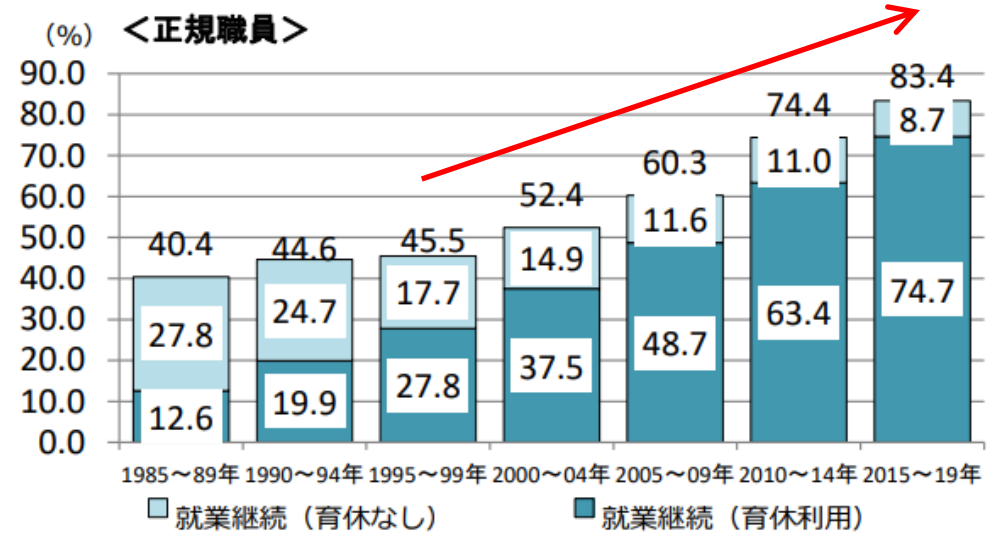
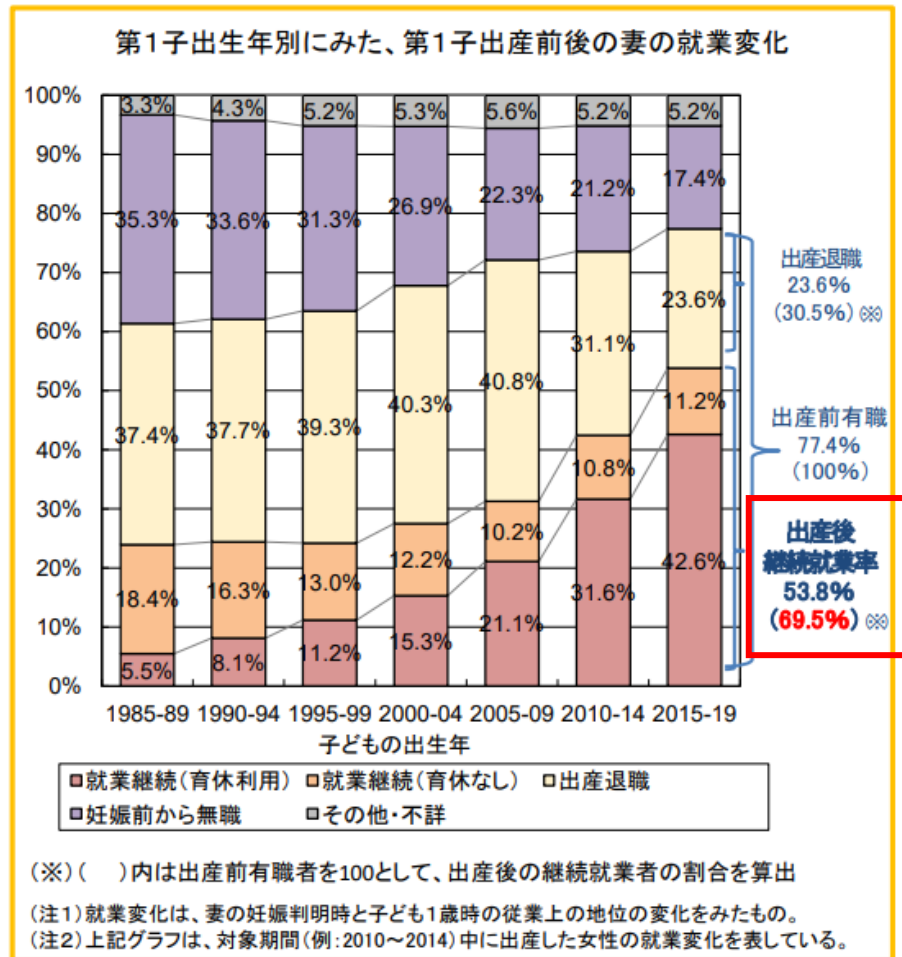


2. 共働き世帯の増加など、ライフスタイル・ワークスタイルの変化 -1/2-

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による就業継続が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

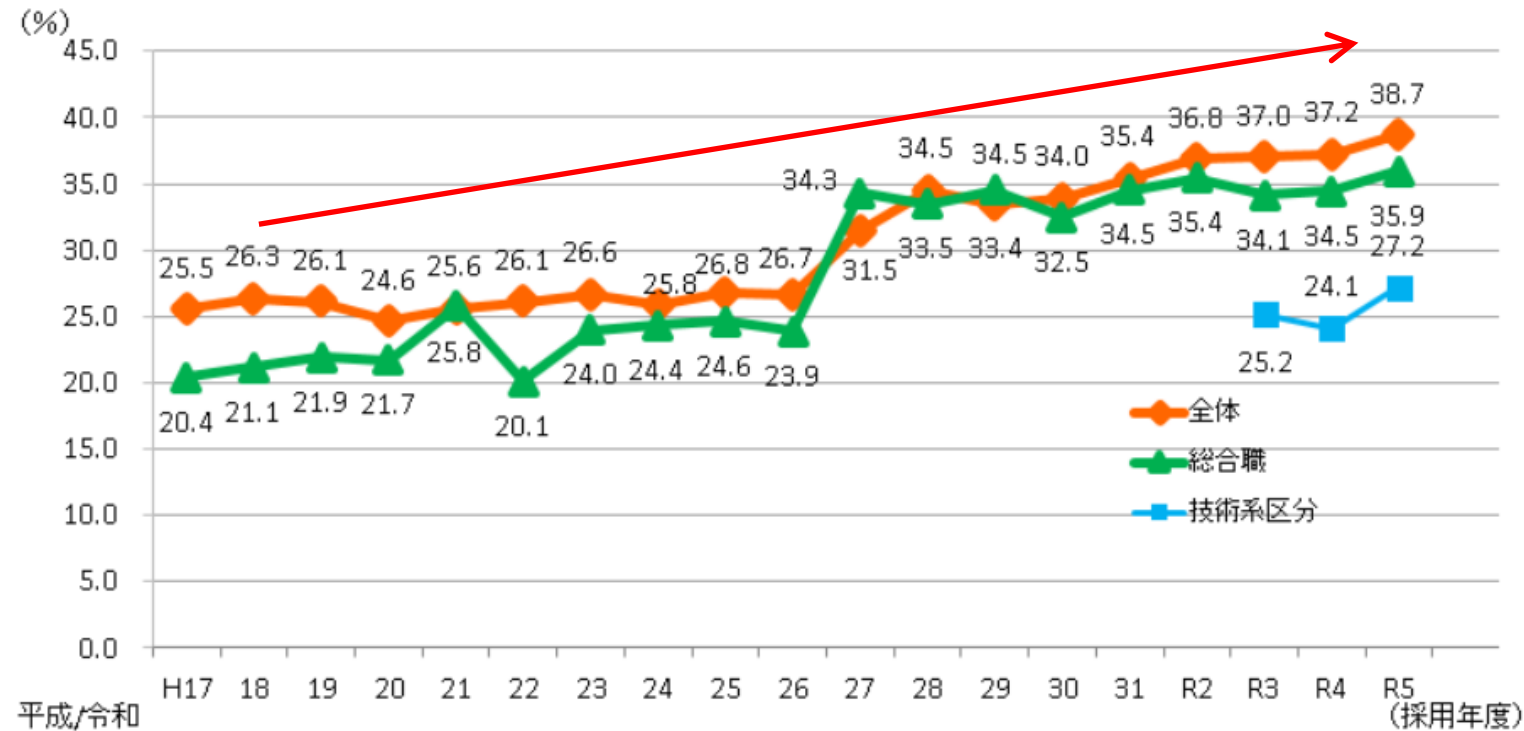


(出典)厚生労働省(2023)「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会(第8回)令和5年」

2. 共働き世帯の増加など、ライフスタイル・ワークスタイルの変化 -2/2-

- 国家公務員採用試験の採用者に占める女性の割合は増加傾向にあり、全体では約4割となっている。

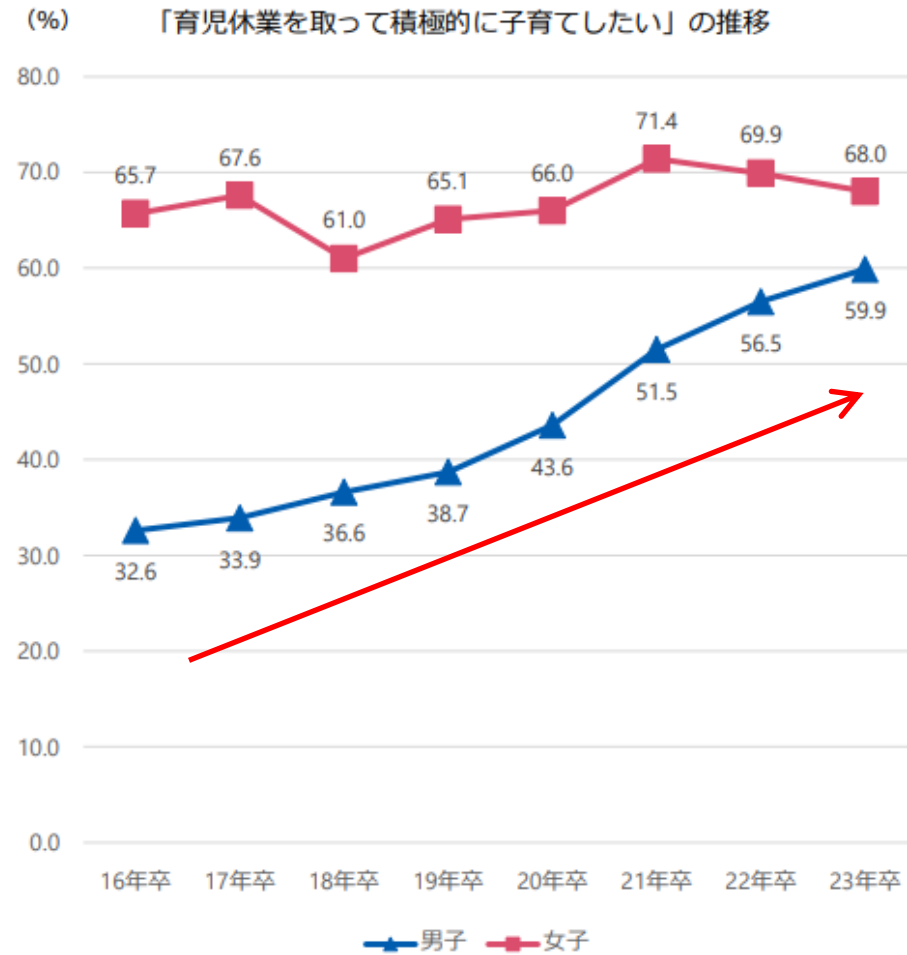
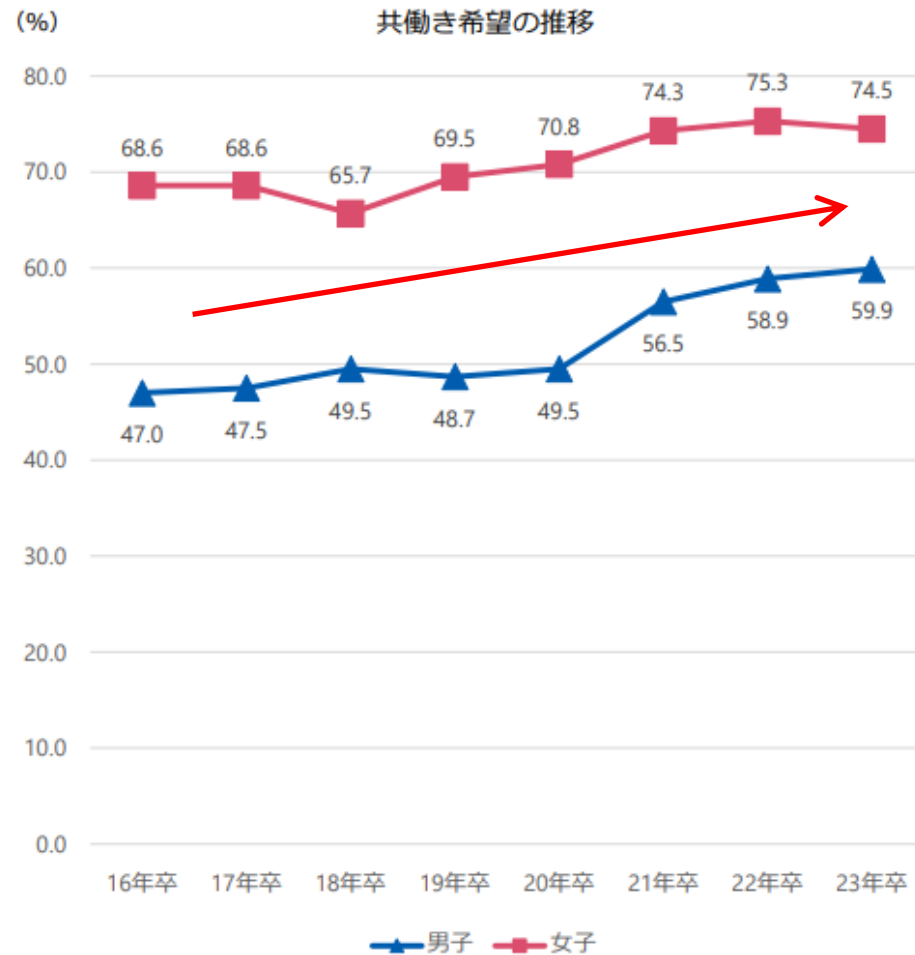
○ 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移



注 「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」（令和5年6月6日内閣官房内閣人事局）等の公表資料に基づく採用の値。

3. 働き方に関する価値観の多様化 -1/3-

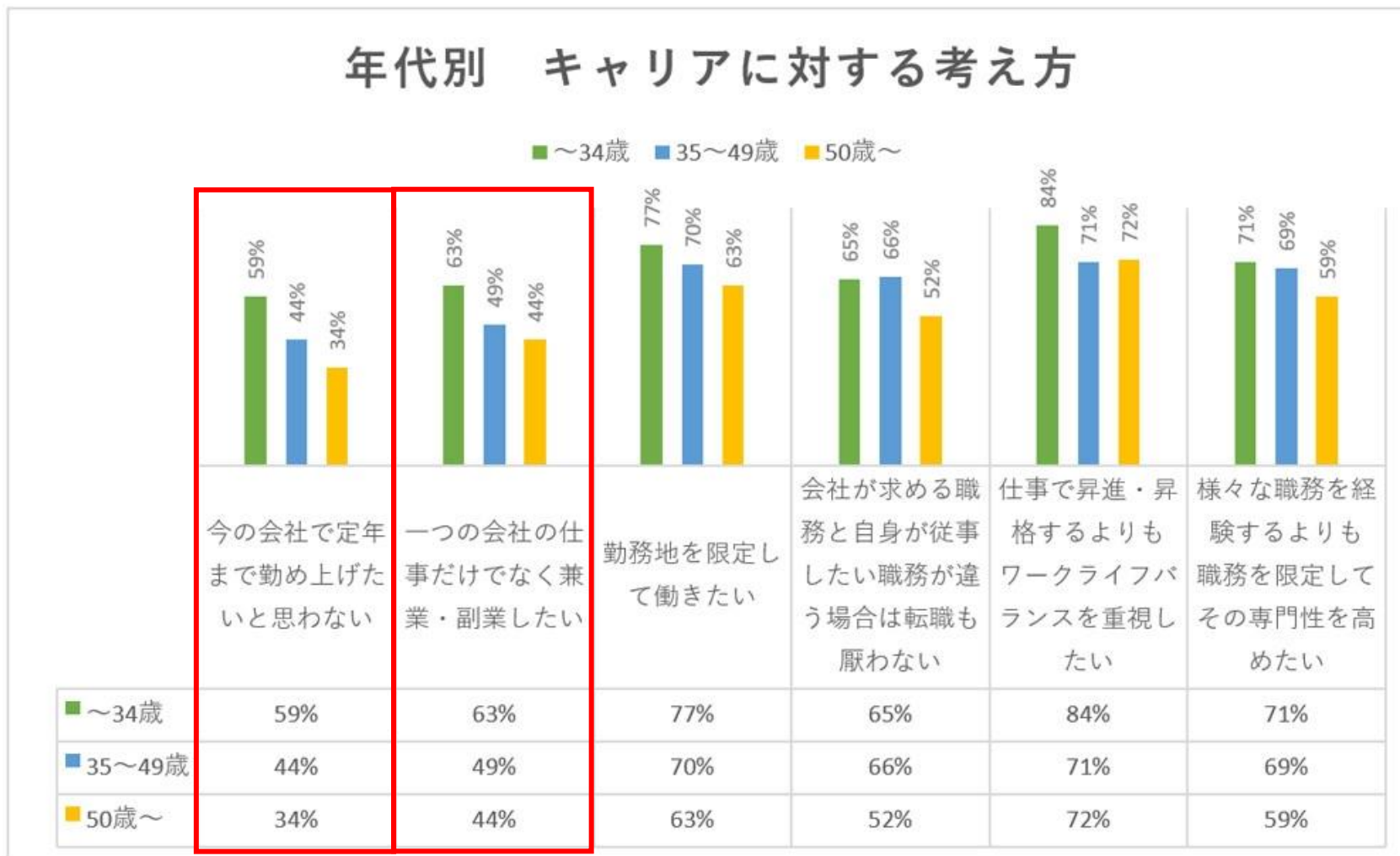
- 大学生の意識調査において、男女ともに共働き希望が増加しており、育児休業をとって積極的に子育てをしたい男性の割合も年々増加している。



(資料出所) マイナビ「マイナビ2023年卒大学生のライフスタイル調査」(2022年)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

3. 働き方に関する価値観の多様化 -2/3-

- 一つの会社で定年まで勤め上げるとい意思を持っている人の割合や、副業・兼業を希望する人の割合は、若い世代とその他の世代との間で差が大きい。

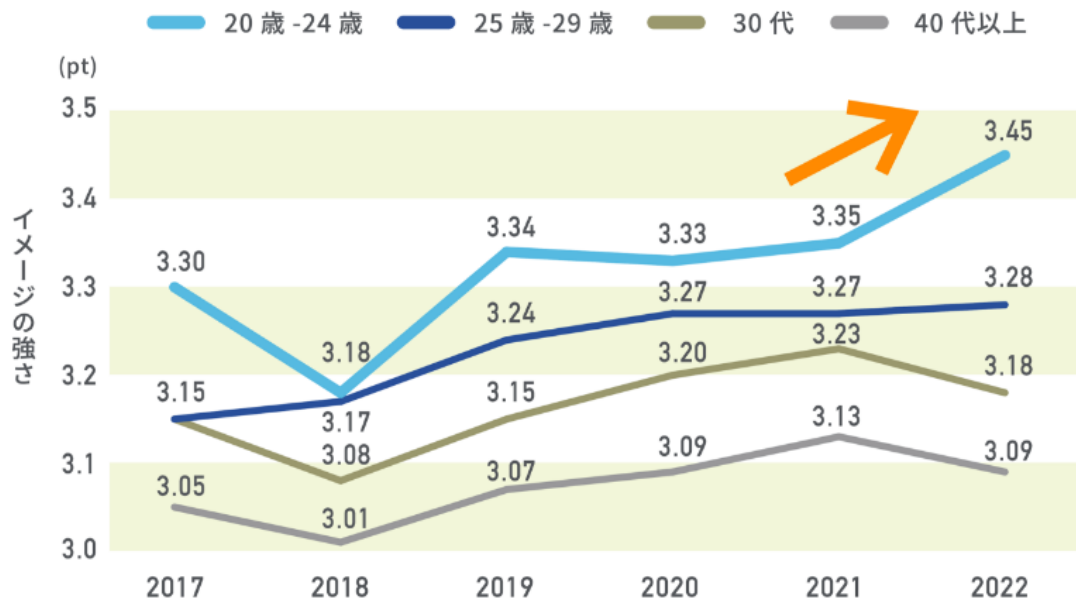


(出典)企業活力研究所(2018)「経営革新と『稼ぐ力』の向上に向けた仕事とキャリアの管理に関する調査研究」

3. 働き方に関する価値観の多様化 -3/3-

- 若い世代ほど自律的なキャリア形成に対する意識が高まっている。また、若い世代ほど、好きな時間・場所で働きたいという希望が高く、自律的な働き方を志向している。

仕事での成長イメージ・キャリアの明確化



※自分の進みたいキャリアが明確になること／独立へ向けた準備ができるようになることを聴取
 (数値は「5pt:とてもあてはまる～1pt:まったくあてはまらない」の5段階評価の平均)
 ※調査対象者はページ末尾に記載 (①調査年度ごとの年代別n数)

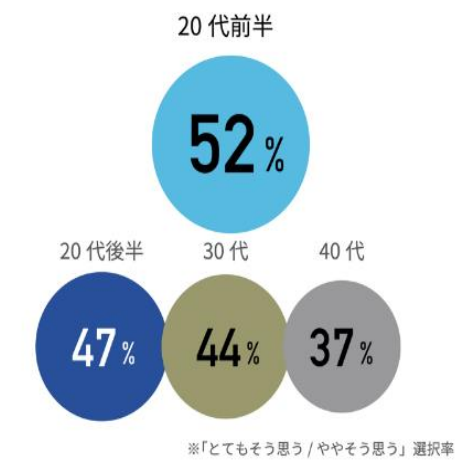
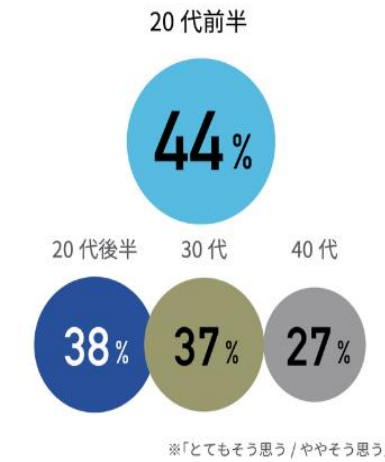


20歳-24歳
 +0.15 pt
 UP ↑

25歳-29歳
 +0.13 pt
 UP ↑

好きな場所で働きたい

好きな時間に働きたい



調査年度ごとの年代別n数

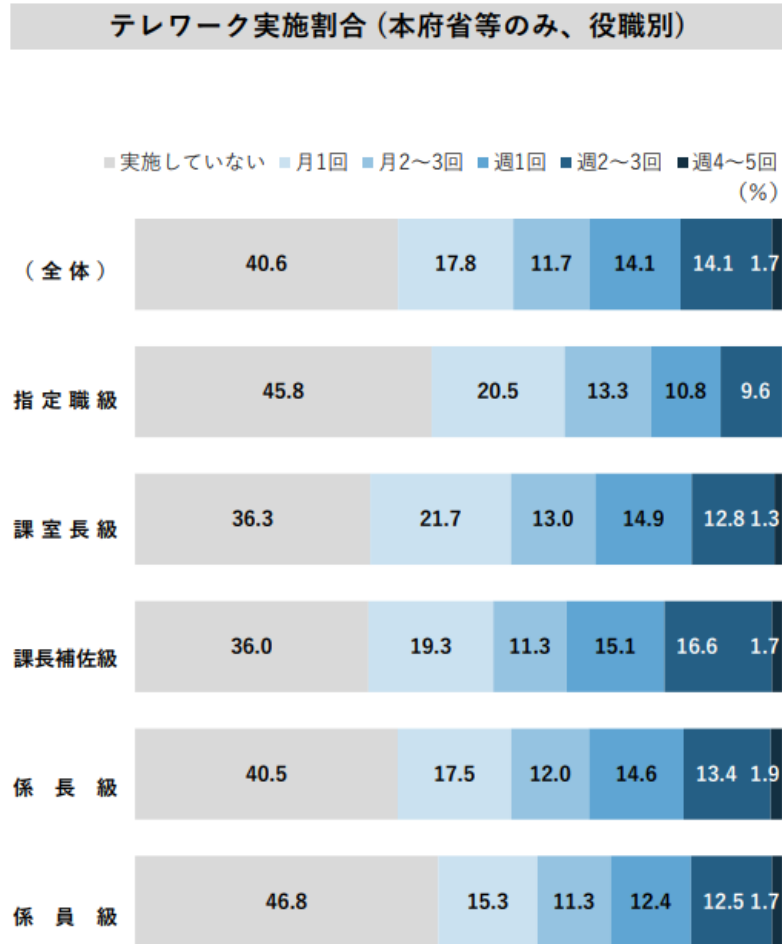
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
n数	4,800	4,913	5,041	5,004	5,091	5,112
20-24歳	274	236	266	265	272	263
25-29歳	542	521	541	554	556	516
30代	1,336	1,226	1,296	1,272	1,271	1,242
40代以上	2,648	2,930	2,938	2,913	2,992	3,091

(出典)パーソル総合研究所(2022)「～働く10,000人成長実態調査2022～20代社員の就業意識変化に着目した分析」

4. テレワークの状況

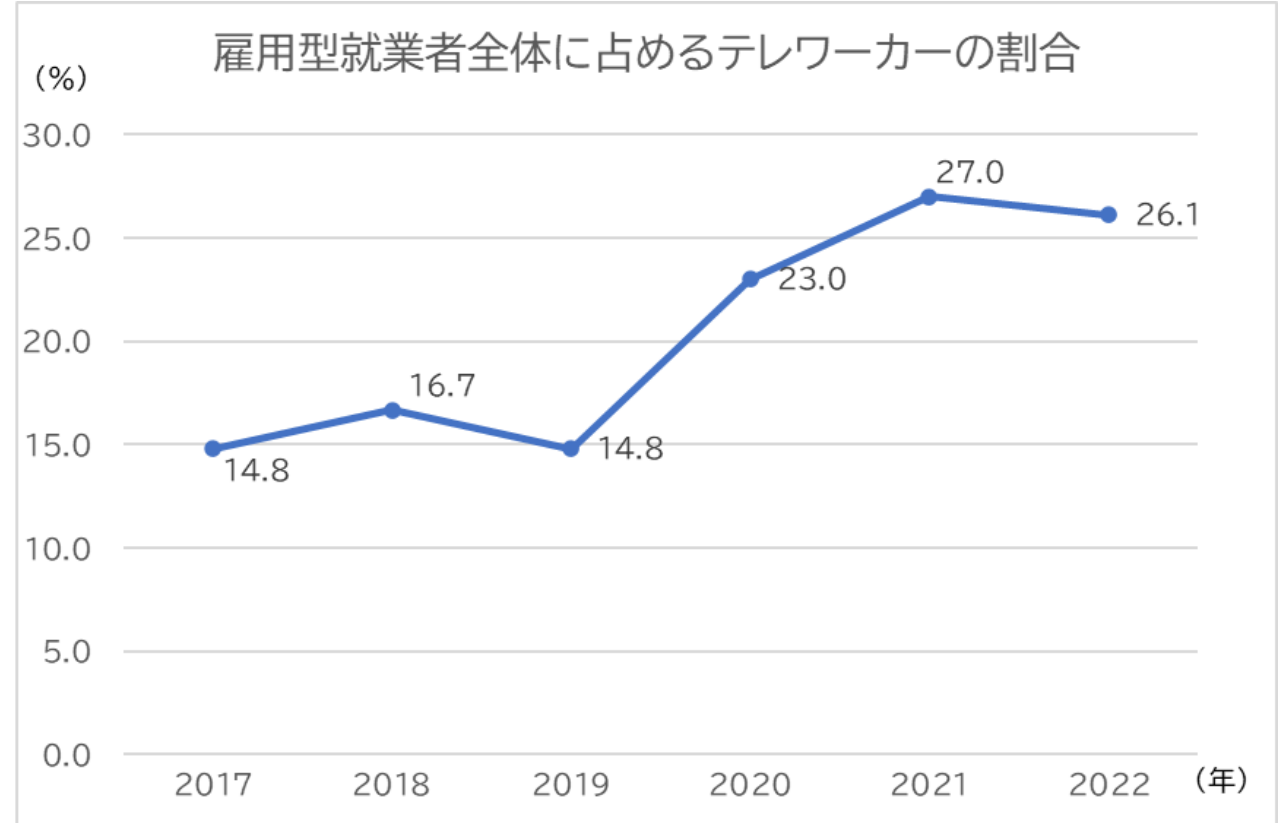
- 官民ともにテレワークが働き方として浸透してきている。

【公務の状況】



(出典)内閣人事局(2022)「令和4年度働き方改革職員アンケート結果について」

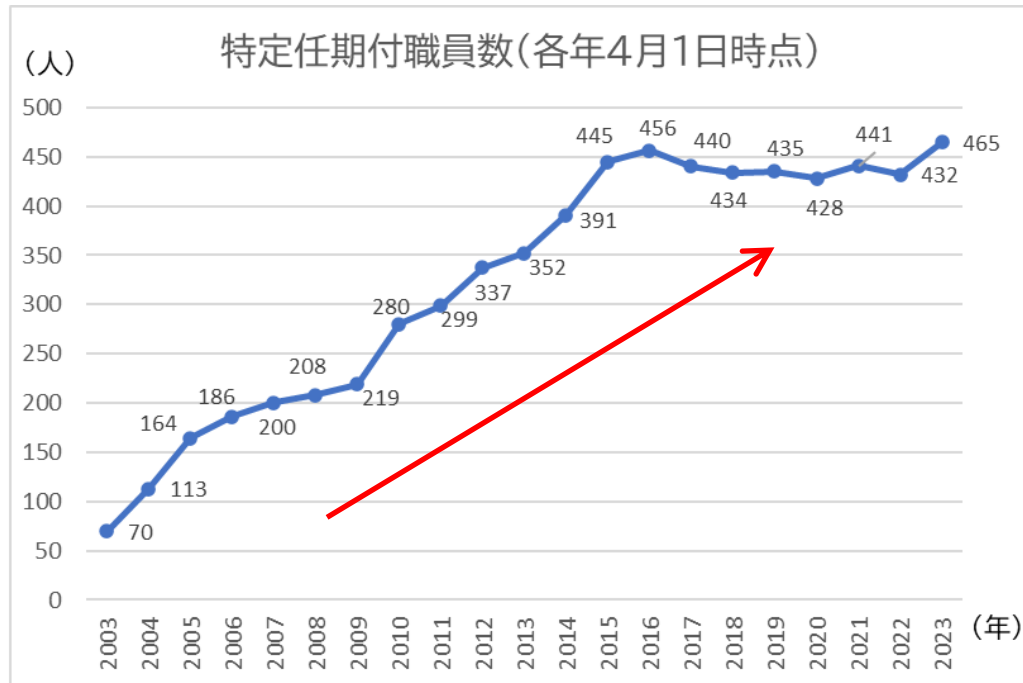
【民間の状況】



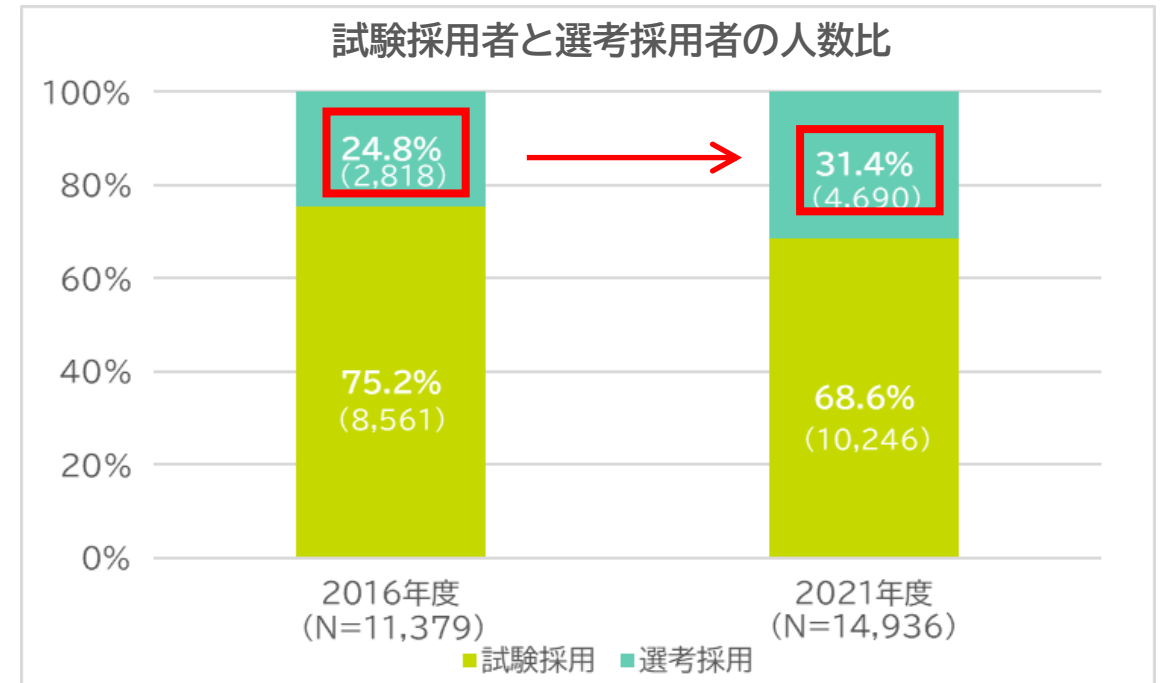
(出典)国土交通省(2023)「令和4年度テレワーク人口実態調査」に基づき事務局において作成
(注)テレワーカーとは、「現在の主な仕事でこれまで、テレワークをしたことがあると回答した人」をいう。

5. 高スキル人材の需要増大

- 公務においては、高スキル人材の在職者数が以前に比べて増加しており、また、採用者に占める選考採用者の割合も増加傾向にある。



(出典)人事院勧告参考資料に基づき事務局において作成

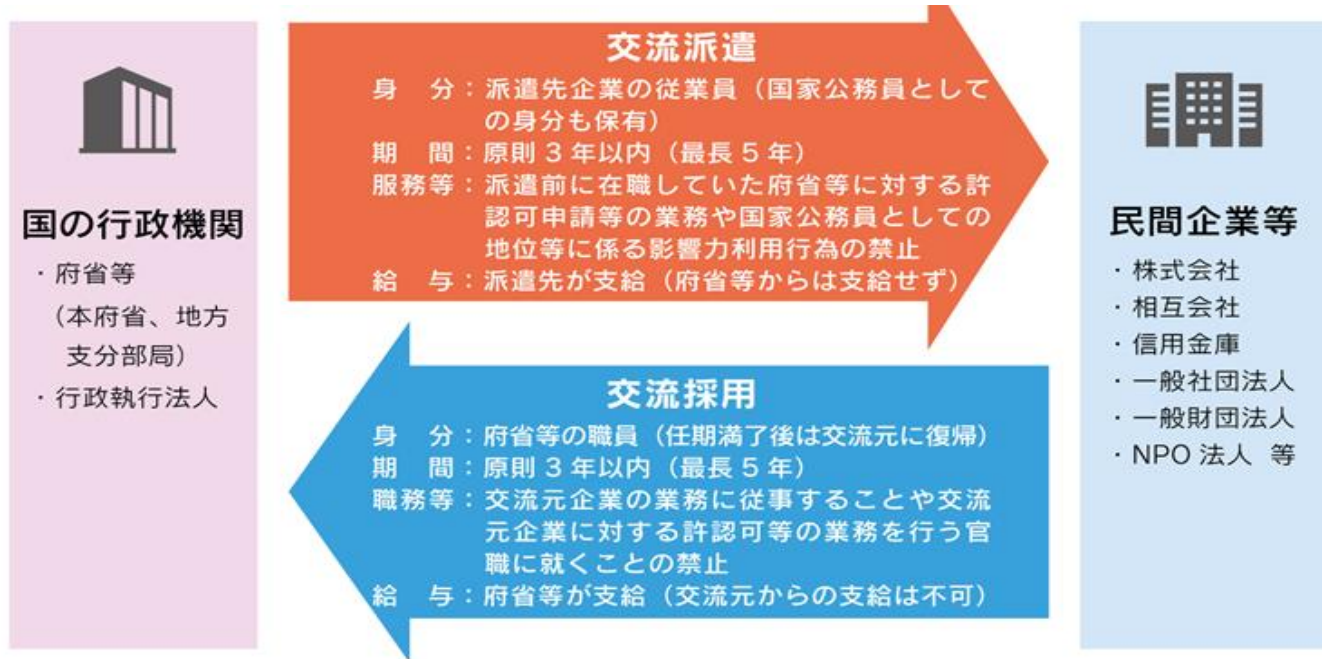


(出典)人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」に基づき事務局において作成

(注)特定任期付職員とは、高度の専門的な知識経験等を有する者を、これを一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させるため、任期を定めて採用された職員(例:弁護士、公認会計士、高度デジタル人材等)

6. 民間企業との人事交流

- 国の機関と民間企業との間の人事交流として、官民人事交流制度がある。令和4年は新規交流派遣者(国→民間)は37人(前年比+2人)、新規交流採用者(民間→国)は378人(前年比+70人で過去最多)。

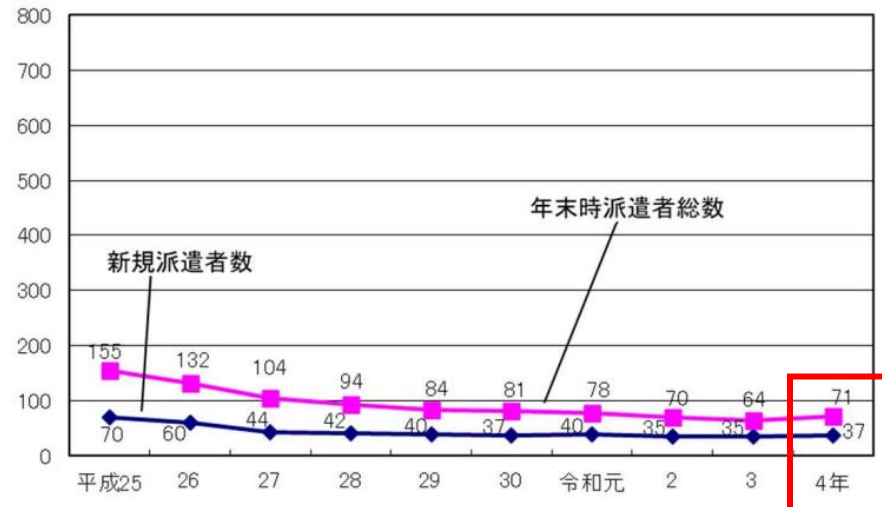


交流派遣 民間企業等が府省等の職員を従業員として雇用し、期間を定めてその業務に従事させるものです。

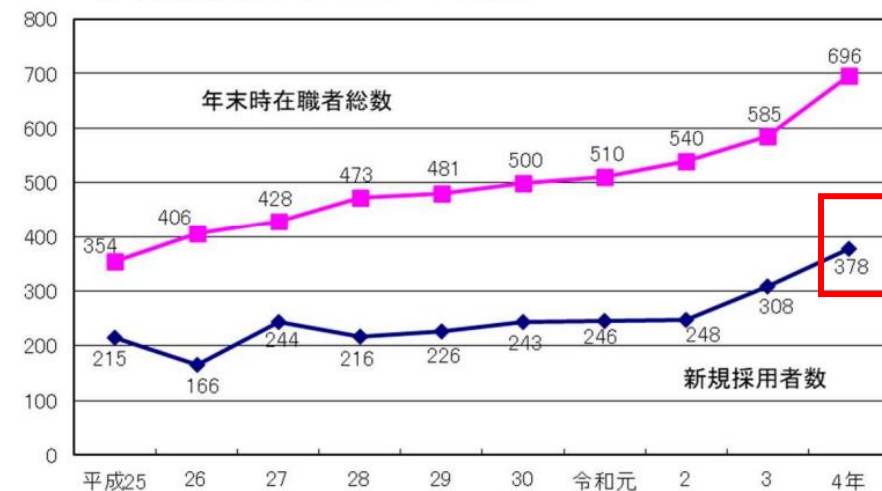
交流採用 府省等が民間企業等の従業員を職員として採用し、任期を定めてその職務に従事させるものです。

(出典)人事院(2023)「令和4年官民人事交流に関する年次報告」

人 ①交流派遣(過去10年間)



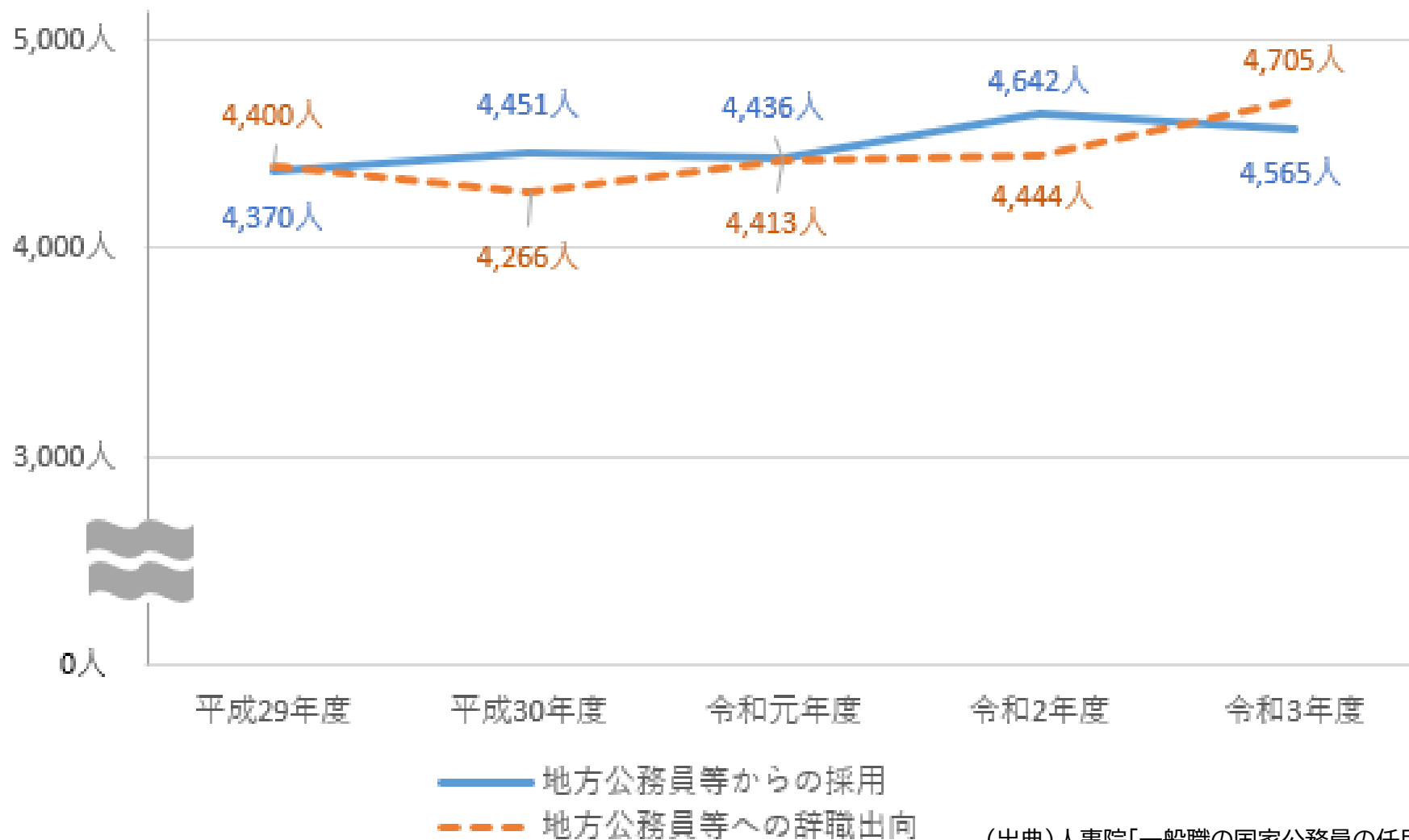
人 ②交流採用(過去10年間)



7. 地方公務員等との人事交流

- 国家公務員と地方公務員等(地方自治体、国会・裁判所・防衛省等、独立行政法人、国立大学法人、公庫など)との間の人事交流は、毎年、延べ9千人前後で推移している。

【地方公務員等との人事交流の推移】

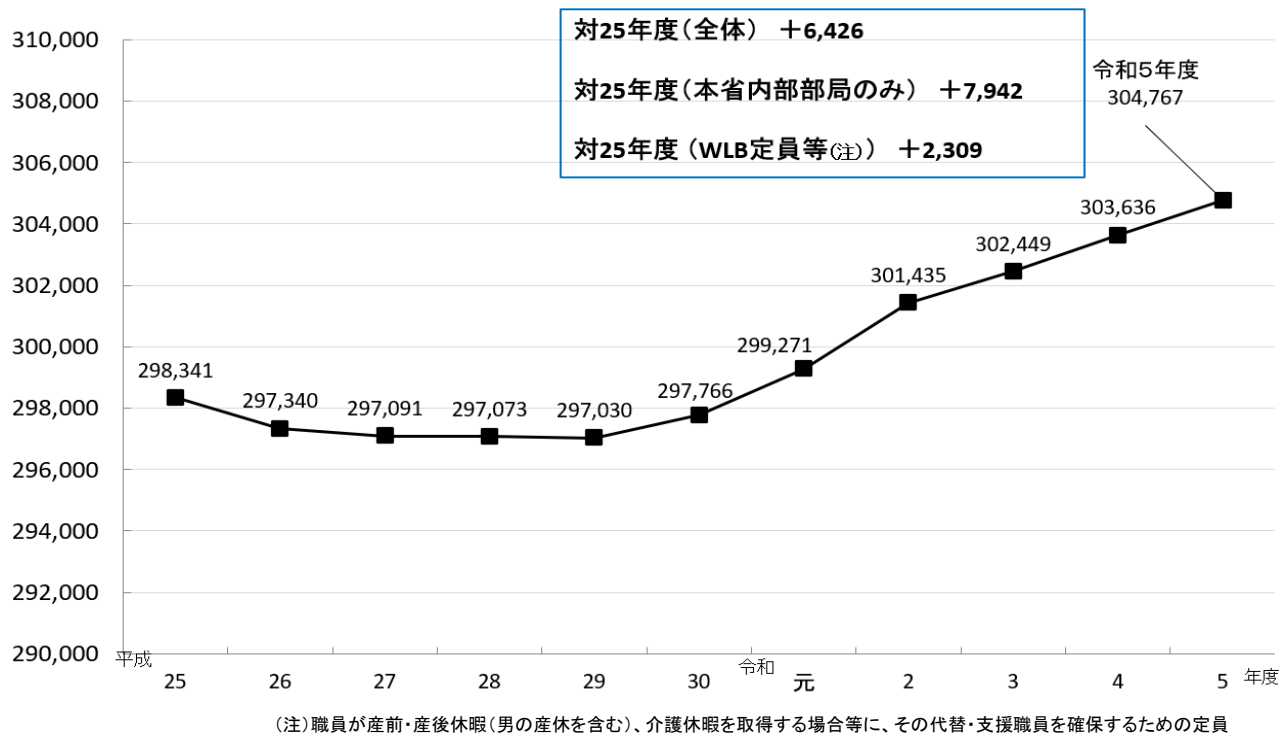


(出典)人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」に基づき事務局において作成

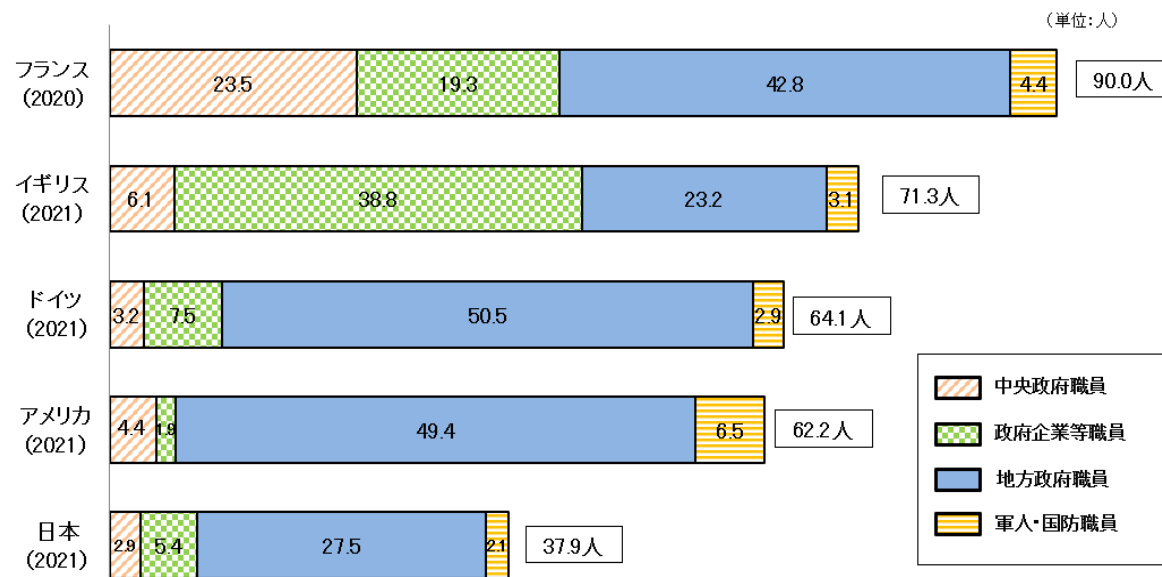
8. 国の行政機関の定員の推移

- 国の行政機関の定員については、平成30年以降、増加傾向（本省内部部局は平成18年以降、増加傾向）。
- 日本の人口千人当たりの公的部門の職員数は、38人程度。

国の行政機関の定員の推移



人口千人当たりの公的部門における職員数の国際比較（未定稿）



(注)1 本資料は、編集時点における各国の統計データ等を基に便宜上整理したものであり、各国の公務員制度の差異等(中央政府・地方公共団体の事業範囲、政府企業の範囲等)については考慮していない。また政府企業等職員には公務員以外の身分の者も含まれている場合がある。
 2 国名下の()は、データ年度を示す。
 3 合計は、四捨五入の関係で一致しない場合がある。
 4 日本の「政府企業等職員」には、独立行政法人、国立大学法人、大学共同利用機関法人、特殊法人の職員を計上している。
 5 日本の数値において、国立大学法人、大学共同利用機関法人及び特殊法人以外は、非常勤職員を含む。

(出典)内閣官房(2023)「国の行政機関の定員 [国の行政機関の定員の推移](#)」に基づき、内閣人事局の協力を得て事務局にて作成

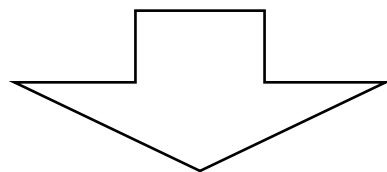
(出典)内閣官房(2023)「国の行政機関の定員 [人口千人当たりの公的部門における職員数の国際比較](#)」

令和6年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分方針（抄）（令和5年7月25日 内閣総理大臣決定）

また、業務効率化・デジタル化及びマネジメント改革等の徹底による長時間労働の是正などの働き方改革実現に向けた措置等を確実に進め、それでもなお恒常的に人員が不足する場合には必要な体制整備を行うとともに、人材の戦略的な確保・育成に向け必要な取組を推進する。

小括・課題

- 生産年齢人口が減少している中、限られた人員により複雑高度化する社会課題に対応しなければならない。高スキル人材の需要は官民間問わず高くなってきている。
- 加えて、共働き世帯の増加、育児参加に対する意識の変化に対応できる人事管理を行っていくことが求められている。さらに、若い世代ほど自律的に自身の働き方を決定したいと考えるようになってきている。

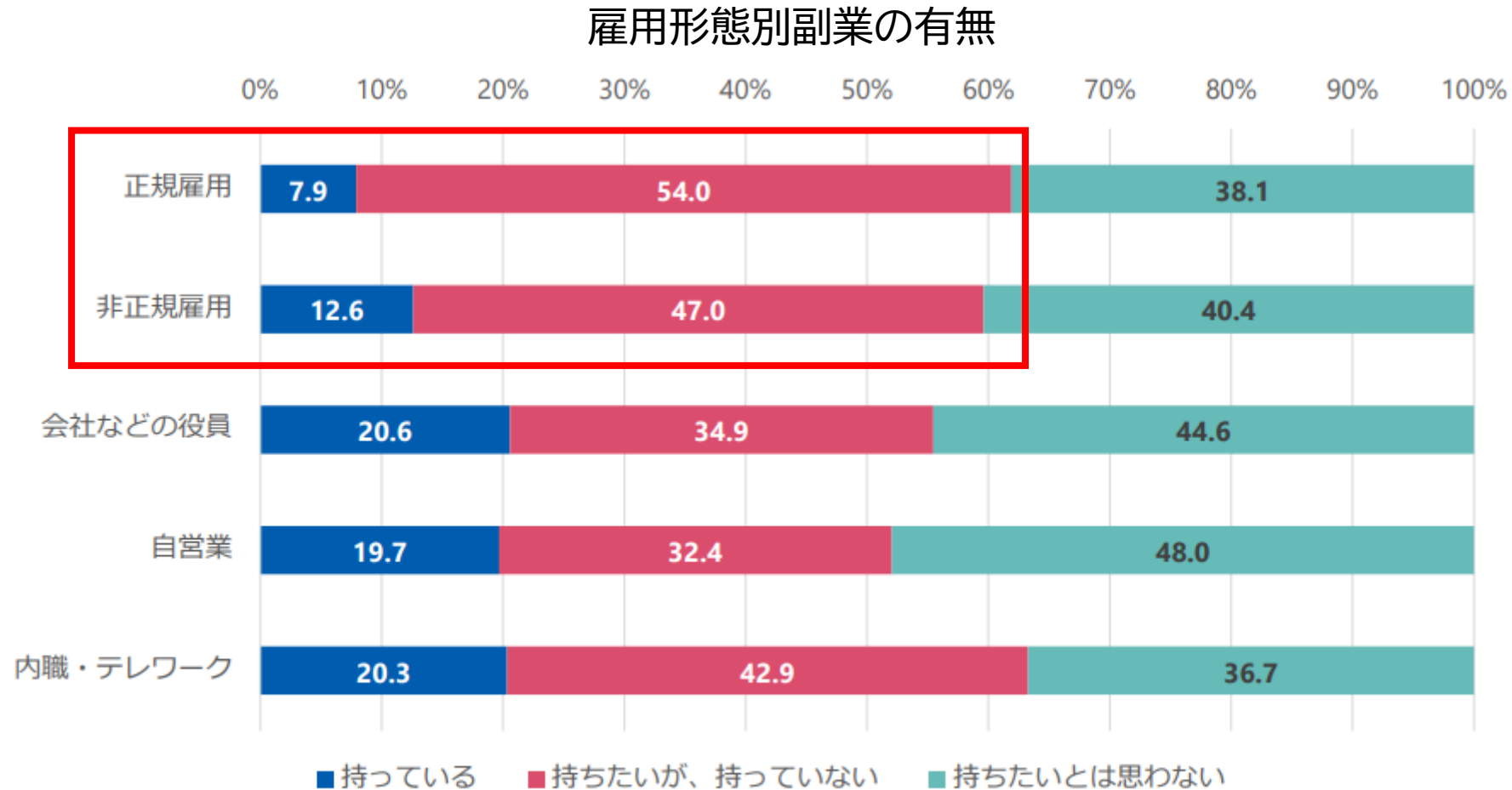


- このような状況を踏まえると、公務がその役割を果たしていくためには、より一層多様な人材を活用する必要があり、そういった様々な属性を持つ職員が自律的かつ、生産的に働くことができるような環境の仕組みが必要となるのではないかと。また、今後、官民において高スキル人材を共有できるような仕組みが必要なのではないかと。

02 兼業規制の見直し ～キャリアの自律～

1. 副業を希望する割合

- 正規雇用では副業を持っている割合は小さいが、持ちたいと希望している割合は大きく、半数を超える。
- 非正規雇用でも「副業を持ちたいが、持っていない」とする割合が大きく、5割近くを占める。



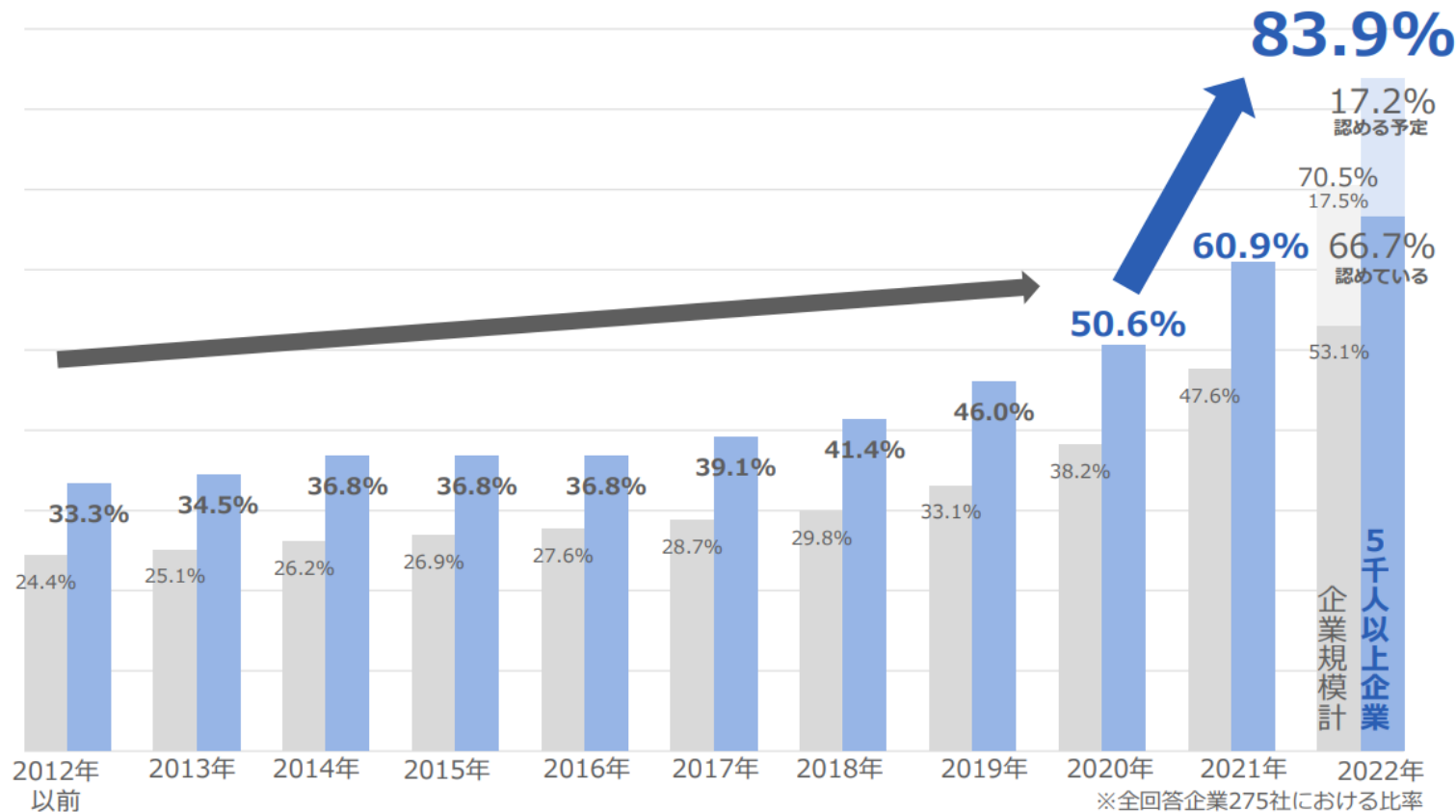
(資料出所) 内閣府「満足度・生活の質に関する調査報告書2022 ～我が国のWell-beingの動向～」(2022年7月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

2. 民間企業における副業・兼業の状況

- 民間では、多様な働き方のニーズやキャリア意識の高まりを受けて、副業・兼業を認める企業は増加傾向。

社外への送付：認めている企業の推移 5000人以上企業・企業規模計

- 常用労働者数が5000人以上の企業は、2022年では**83.9%**が「**認めている**」または「**認める予定**」と回答し、企業規模計を上回る増加率となっている。



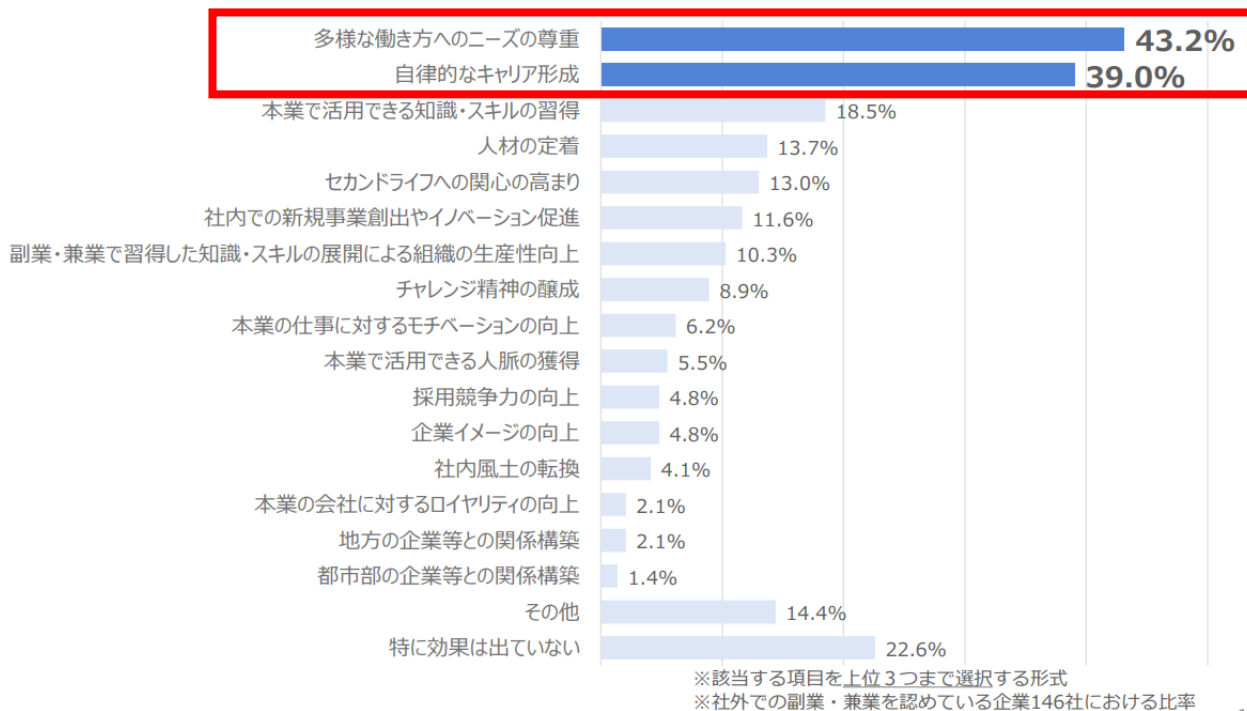
(出典)日本経済団体連合会(2022)
「副業・兼業に関するアンケート調査結果」

3. 副業・兼業の効果 ※人材を「送り出す」・「受け入れる」企業の受け止め

- 社外での副業・兼業を認めたことにより、「多様な働き方の尊重」や「自律的なキャリア形成」に効果があったとされている。
- また、副業・兼業を受け入れることにより、「人材確保」、「イノベーションの創出」及び「客観的な視点の確保」といった効果がもたらされている。

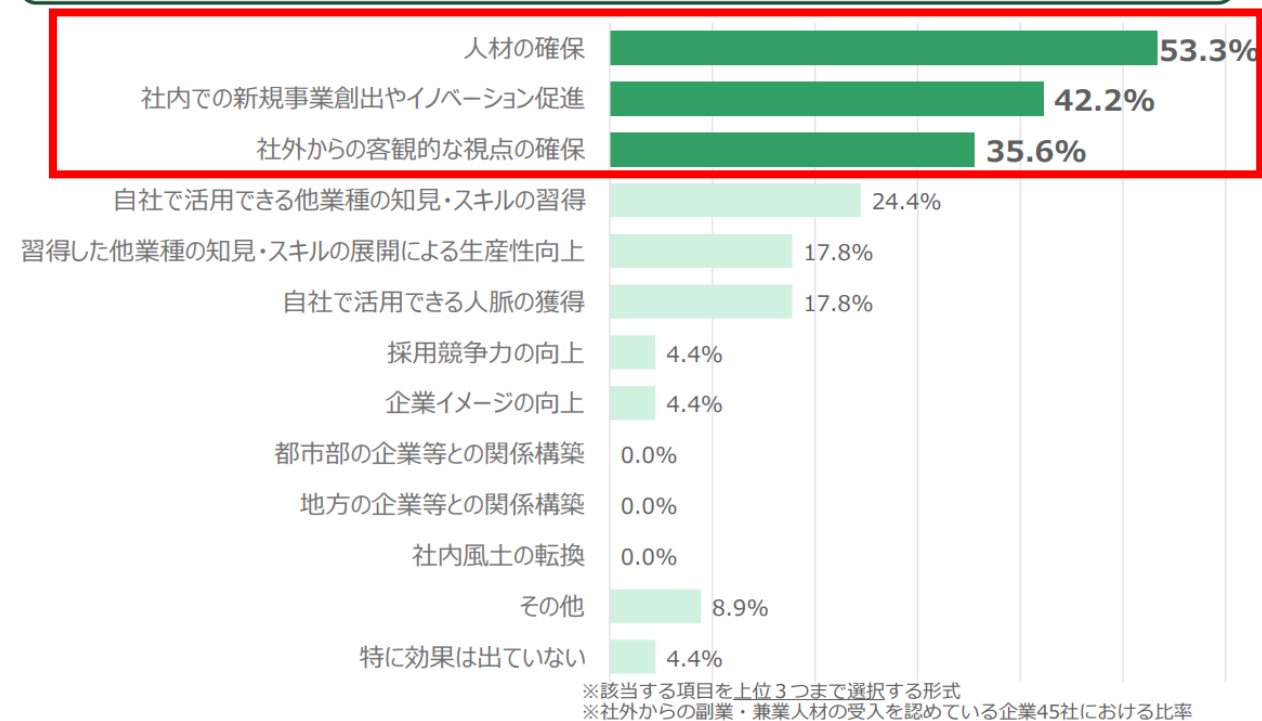
社外への送付：認めたことによる効果

- 社外での副業・兼業を認めている企業の約4割が「多様な働き方へのニーズの尊重」、「自律的なキャリア形成」といった点で効果を感じている。



社外からの受入：認めたことによる効果

- 社外からの副業・兼業人材の受入を認めている企業の約5割が「人材の確保」で、約4割が「社内での新規事業創出やイノベーション促進」、「社外からの客観的な視点の確保」といった点で効果を感じている。



4. 地方公務員の兼業の状況 -1/2-

- 国家公務員については、報酬等を得て行う営利企業への兼業は、その目的を問わず、現在は禁止されているものの、地方公務員については、地域・社会貢献に資するような兼業について、解禁する動きも出てきている。

許可基準を明確にして社会貢献のための兼業を促進している事例

地域貢献応援制度（神戸市）

（1）制度導入の経緯

市長が取組を推進し、職員へ活用を呼びかけ

- 平成29年4月より、「営利企業への従事等の許可」の運用形態の一つとして導入。
- 制度設計の背景には、地域団体やNPO等において、高齢化等に伴い、担い手不足が進んでいることがある。
- 市の職員が、知識・経験等を活かして市民の立場で、地域における課題解決に積極的に取り組むことを後押しすることを目的としている。



（2）許可要件

対象職員

- 一般職の職員
- 活動開始予定日において**在職6ヶ月以上**

赤字は平成30年12月以降に緩和した要件

対象活動

- **報酬等を得て行う**、公益性の高い継続的な地域貢献活動
- 社会的課題の解決を目的とし、**神戸市内外問わず**地域の発展・活性化に寄与する活動

要件審査

- 勤務成績が良好
- 勤務時間外、週休日及び休日の活動
- **許容できる範囲の報酬**
- 過去5年以内に活動する団体との契約、補助、指導、処分を行う職に就いていない
- **営利を主目的とした活動でない**

（出典）総務省「地方公務員の社会貢献活動に関する兼業について」

4. 地方公務員の兼業の状況 -2/2-

- 公務員の兼業について市民に調査したところ、約7割が兼業を行う方がよいと回答した調査結果もある。

公務員の兼業に関する市民の意識調査

あなたがお住まいの市町村の職員が副業・兼業することをどう考えますか。あなたの考えにもっとも近い選択肢を1つお選びください

	N	%
積極的に副業・兼業を行う方がよい	88	14.1
時間制約など一定の条件を満たす範囲で副業・兼業を行う方がよい	347	55.6
副業・兼業は行うべきではない（本業に職務専念すべき）	189	30.3
全体	624	100.0

あなたがお住まいの市町村の職員が副業・兼業することで期待できることとして、当てはまるものを3つまでお選びください。

	N	%
職員の本業の意欲と相乗効果が期待できる	209	33.5
職員の本業で抱える課題の解決につながる	132	21.2
異なる組織での経験が職員の成長につながる	217	34.8
地域住民との人脈・ネットワークが増える	185	29.6
地域住民との交流や協働するのが上手になる	81	13.0
民間企業や非営利組織の運営・活動への理解が深まる	142	22.8
地域の行事・イベントの運営スキルが高まる	92	14.7
地域活動の担い手が増える	149	23.9
全体	624	100.0

5. 政府の方針

- 政府は、副業・兼業の促進に取り組むこととしている。

経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成
(多様な働き方の推進)

三位一体の労働市場改革と併せて、**人手不足への対応も視野に入れ、多様な人材がその能力を最大限いかして働くことができるよう、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するとともに、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する。**(略)勤務間インターバル制度の導入促進、メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進めながら、**副業・兼業の促進、選択的週休3日制度の普及等に取り組む。**

国家公務員については、デジタル環境の整備、業務の見直し、時間や場所にとらわれない働き方の充実等により働き方改革を一層推進するとともに、採用試験の受験者拡大や中途採用の活用、職員としての成長に資する業務経験やスキルアップ機会の付与、民間知見の習得など人材の確保・育成に戦略的に取り組む。

(略)

(注) 赤字は事務局において付記

6. 国家公務員の兼業 -1/2-

- 国家公務員については、職務専念義務、職務の公正な執行及び公務の信用の確保の観点から、一部の場合を除き、兼業は認められていない。
- 非常勤職員については、兼業規制の対象外となっている。

国家公務員法の原則	認められる兼業の種類	【参考】 非常勤職員 への適用
営利活動(自ら営利企業を営むこと、営利企業の役員就任)への関与を禁止 (国家公務員法第103条)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 不動産賃貸 ○ 太陽光電気の販売 ○ 承認基準を満たした家業承継した事業(農業等) ○ 自らの研究成果を活用する企業の役員への就任(研究職員に限る。) 	無
報酬を得て公務外の事業又は事務に従事することの制限 (国家公務員法第104条)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大学教員 ○ NPO法人など非営利団体の職員 ○ 自治会・町内会の役員 ○ 民間シンクタンク(専門スタッフ職俸給表適用職員など一部の職員に限る。) ○ 営利企業の従業員(短時間勤務の再任用職員など一部の職員に限る。)等 	無

(注) 認められる兼業の種類であって、利益相反の防止、公務の信用の確保、職務遂行への影響等一定の基準を満たす場合に兼業可能兼業の種類ごとに基準が定められており、例えば、非営利団体の職員との兼業では、兼業に割くことができる労働時間(勤務時間と重複せず、かつ、原則として【週8時間以下、1か月30時間以下、平日(勤務日)3時間以下】)について定められている。

6. 国家公務員の兼業 -2/2- ※常勤職員の兼業に関する規制

兼業の種類	規制の対象になるもの			規制の対象にならないもの
	禁止	許可されるもの	実績(例)	
役員	<p>営利企業</p> <p>※報酬の有無を問わない</p>	<p>自らの研究成果を活用する企業 (研究職員のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術移転事業者 ・研究成果活用企業 ・株式会社の監査役 <p>※一定の要件の下で兼業を認める公益性</p>	<p>【令和4年実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術移転事業者 : 0件 ・研究成果活用企業 : 0件 ・株式会社の監査役 : 0件 	<p>非営利企業 (無報酬)</p>
自営	<p>営利事業の経営</p>	<p>不動産賃貸 太陽光電気の販売 農業等の家業継承</p> <p>大規模なもの</p>	<p>マンション・アパートの経営 駐車場・土地の賃貸 太陽光電気の販売など (R4実績 計281件)</p>	<p>アパート10室未満 駐車台数10台未満 賃貸料収入500万円未満 発電設備出力10キロワット未満</p> <p>小規模なもの</p>
他の有報酬の兼業	<p>労働の対価として報酬を得て事業又は事務に継続的・定期的に従事</p> <p>有報酬の営利企業の従業員</p>	<p>有報酬の非営利企業の役員、従業員</p>	<p>大学教員 NPOの職員 自治会・町内会の役員など</p>	<p>フリーマーケットアプリによる一時的な物品の販売</p> <p>無報酬で事務又は事業に従事 対価の意味合いを持たない実費弁償、単発の講演・執筆等に対する謝礼は報酬に含まれない</p>

非常勤職員の兼業

(注1) 報酬を得て行う消防団員との兼業、矯正医官の兼業等は、他の法律に基づき柔軟に認められている(国公法の許可は要しない)

(注2) 有報酬の官民人事交流(企業派遣)、検察官等の法科大学院派遣、判事補等による弁護士職務に従事する制度は、兼業制度以外で既に存在している

7. 諸外国の兼業制度

- 各国とも公務員の利益相反等を防止するために制度が設けられているが、具体的な仕組みは様々である。



英国

- 原則兼業を行うことができるが、職員と近親者が有する外部雇用関係を採用、異動等の際に申告する義務がある。
- 審査の統一的な基準はなく、個別事案ごとに利益相反の有無が判断される。
- 上級公務員は、外部利益の申告を年一回更新することとWEB上での公表が求められている。



米国

- 職員の職務と責任に反する外部での雇用及び外部活動への従事の禁止が定められている。
- 禁止又は許可される具体例が示されており、それを参考に上司と各省倫理担当者が許可の可否を判断する。
- 日本の課長級相当を上回る官職にある職員にはより厳しい規制がある。



ドイツ

- 有償の兼業の場合と、無償であっても自営活動や企業役員に就任する場合には事前許可が必要とされている。
- 兼業が許可されない事由、事前許可を要しない事由が統一的に定められており、各機関が許可の可否を判断する。



フランス

- 職務専念義務の確保、利益相反の防止等が公務員の義務として定められ、兼業は原則禁止と解されている。
- 「付随的な活動(職務とは別途行う活動全般)」と「起業活動(パートタイム勤務職員のみ可)」の2類型について統一的な基準が定められており、各機関が許可の可否を判断する。



(参考)日本

- 営利活動(営利企業の役員就任、自営活動)への関与が原則禁止されるとともに、公務外の有償で行う活動が規制されている。
- 統一的な基準が定められており、各機関が許可の可否を判断する(本省課長級以上等の場合、内閣人事局の許可も必要)。

小括・課題

- 若い世代は、自身のキャリアを自律的に形成したいという意向が強く、副業・兼業に対する意欲も高い。このような中、民間企業においては、副業・兼業を認める企業が増えてきている。また、社会を取り巻く状況が複雑高度化する中で、高スキル人材の需要が高まっており、副業・兼業を認めることが人材確保やイノベーションの創出につながっていると実感している企業もある。
- 公務においては、利益相反の防止、公務の信用の確保、職務遂行への影響の観点から、兼業は原則禁止されており、承認・許可を得て行うことができる兼業の類型が限られている。
- 公務においても、職員の自律的なキャリア形成や自己実現の支援に資する兼業や、官民における高スキル人材の共有の一層の推進に資する兼業の類型を認めてもよいのではないか。この際、上記の利益相反の防止等の観点についてどのように考えるべきか。

03 勤務時間の柔軟化 ～時間の自律～

勤務時間帯関係

1. 公務における職員全体アンケートの結果 -1/2-

- 長時間労働や職場環境の悪さは職員の離職要因となっている。

離職意向の要因※								
	30歳未満		30代		40代		50歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
長時間労働が常態化しているから	25.6%	22.5%	32.2%	28.5%	26.5%	19.8%	9.0%	13.4%
収入が少ないから	42.4%	35.2%	37.3%	25.1%	25.1%	9.3%	13.6%	7.1%
ハラスメント等、職場の環境が悪いから	19.9%	19.9%	27.5%	28.0%	26.8%	21.5%	18.2%	18.8%
もっと自己成長できる魅力的な仕事につきたいから	45.8%	47.3%	47.4%	41.8%	35.0%	32.6%	18.8%	14.3%
仕事を通じて専門性・スキルが磨かれている実感がないから	31.9%	27.9%	39.8%	37.2%	30.3%	32.0%	15.1%	13.4%
社会に貢献している実感がないから	20.2%	20.1%	30.1%	22.6%	27.1%	16.9%	16.4%	11.6%
仕事を進める上で自分の強み(長所)を生かせないから	24.5%	25.8%	28.1%	30.1%	28.3%	28.5%	20.1%	16.1%
すでに十分働いたから	7.4%	9.5%	16.0%	15.5%	23.3%	25.6%	50.6%	60.7%
今後キャリアアップできる展望がないから	32.6%	24.8%	38.8%	37.2%	39.9%	30.2%	23.5%	13.4%
自分の仕事ぶりが周囲の人に評価されないから	11.0%	8.0%	14.0%	11.3%	16.3%	13.4%	15.1%	14.3%

※ 「3年程度のうち/1年以内に辞めたい」「すでに辞める準備中」の回答者（非管理職のみ）。各設問について、あてはまるものを全て回答。

調査実施概要

- 回答者数:61,414人
- 実施対象
各府省等に勤務する国家公務員のうち、約3割の職員（ランダムサンプリング）
- 回答者の属性
【年代】30歳未満19.3%、30代21.9%、40代28.9%、50代以上29.9%
【勤務先】本府省等14.4%、地方支分部局等85.6%
【役職】指定職級・課室長級13.9%、課長補佐級・係長級・係員級(非管理職)86.1%

1. 公務における職員全体アンケートの結果 -2/2-

- 多くの職員はフレックスタイム制を用いた勤務日数の柔軟化に魅力を感じている。

新しい働き方へのニーズ

新しい働き方について、「魅力的である」と回答した者の割合が高い上位3件の取組は、以下のとおり。

- フレックスタイム制を用いた勤務日数の柔軟化の導入 **64.5%**
(基本給・週の総労働時間は変更なし)
- 勤務を継続しながらの自己啓発支援 (国内大学院進学や資格取得等) **56.7%**
- テレワーク等を活用した、地方に住みながら本省の仕事を行える勤務形態の創設 **48.1%**

※ 5段階評価のうち、「とても魅力的である」「どちらかと言えば魅力的である」と回答した者の割合。

調査実施概要

回答者数: 61,414人

実施対象

各府省等に勤務する国家公務員のうち、約3割の職員(ランダムサンプリング)

回答者の属性

【年代】30歳未満19.3%、30代21.9%、40代28.9%、50代以上29.9%

【勤務先】本府省等14.4%、地方支分部局等85.6%

【役職】指定職級・課室長級13.9%、課長補佐級・係長級・係員級(非管理職)86.1%

2. 公務におけるフレックスタイム制の現状

- 公務においても、フレックスタイム制が浸透してきているものの、活用は限定的であり、その利用拡大は課題となっている。

一般職国家公務員のフレックスタイム制の利用状況調査結果(令和3年10月時点)

府省名	合計			本府省			本府省以外		
	計	一般	育・介	計	一般	育・介	計	一般	育・介
全体	7.7%	6.8%	0.9%	10.0%	8.3%	1.7%	7.2%	6.4%	0.7%

(注)1 令和3年10月1日時点の常勤職員(育児短時間勤務職員等及び休職・休業中等の定員外職員を除く。)の状況を把握したもの

2 外務省の在外公館については調査対象としていない。

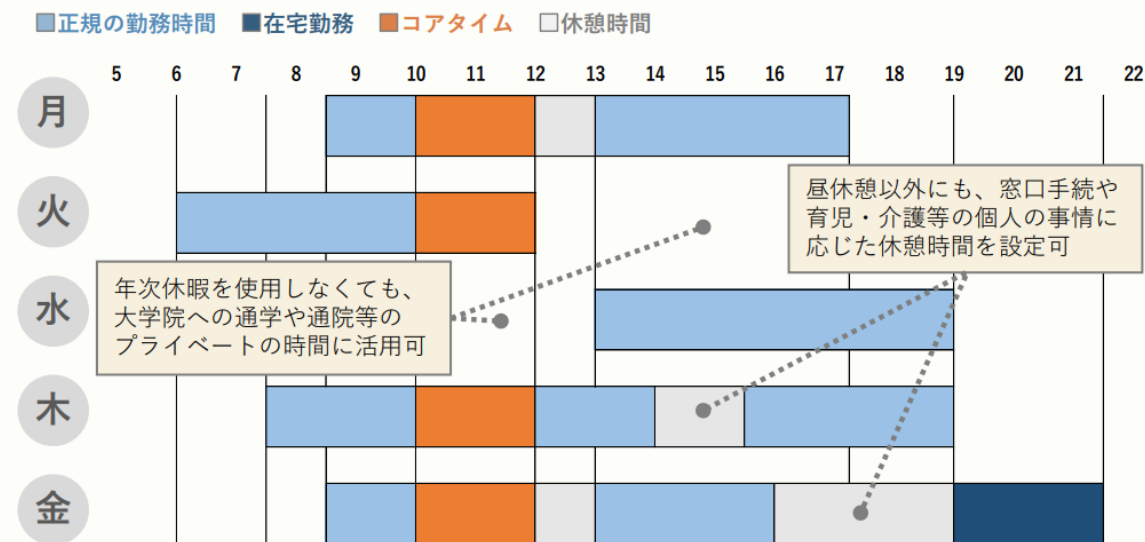
3 表頭の「育・介」とは、子の養育又は配偶者等の介護をする職員等を指す。

(出典)人事院(2022)「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会(第3回)資料2」

【フレックスタイム制の活用例】

例えば、次のような基準が設定された場合における活用例

- 1日の最短勤務時間数 2時間
- コアタイム 10時～12時
- 水曜日はコアタイムなし、2時間未満の勤務も可

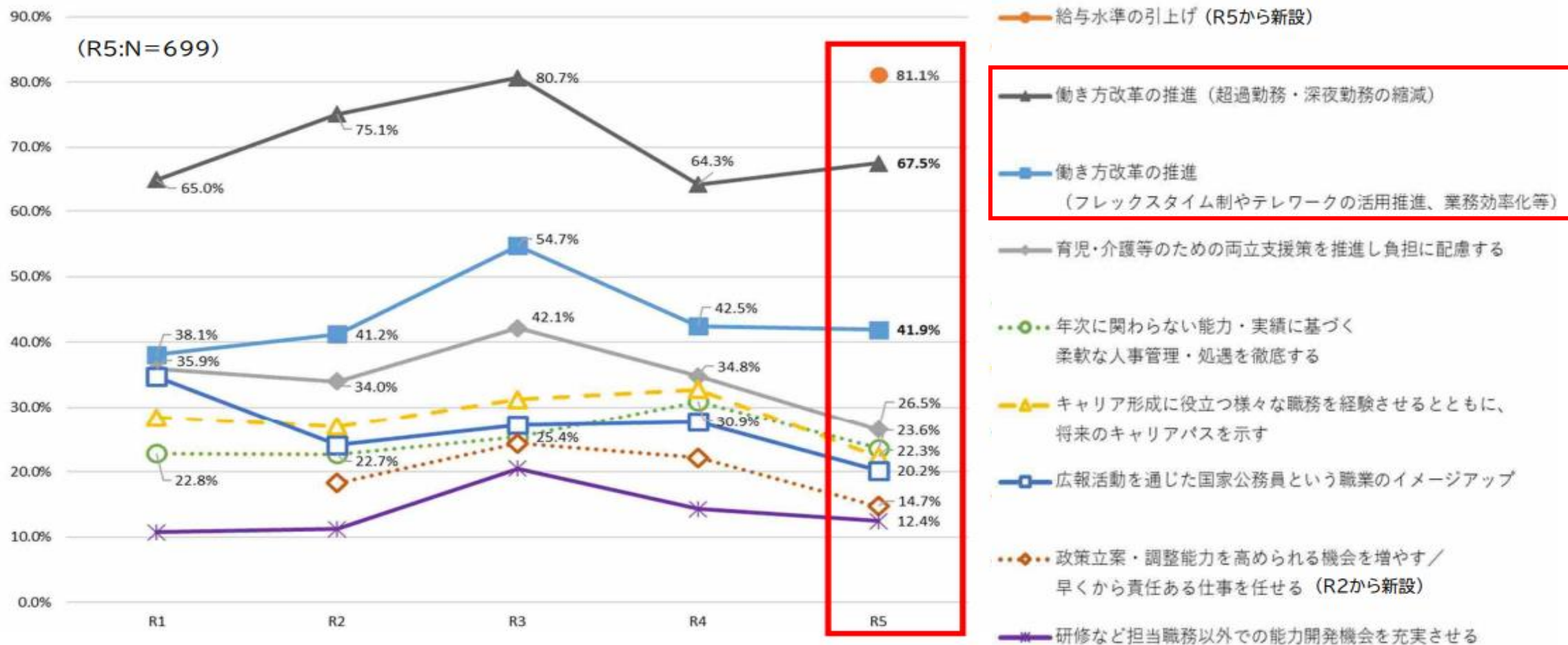


(出典)人事院HP(2023)「施策の紹介(フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化(令和5年4月1日施行))」

3. 新規採用職員アンケートの結果

- 新規採用職員も、公務の魅力向上、優秀な人材の獲得のためには働き方改革の推進が必要と考えている。

公務の魅力向上、優秀な人材の獲得のための取組（複数回答）



調査対象者 令和5年度初任行政研修を受講した職員 764人
有効回答数 699人(回収率 91.5%)

4. 政府の方針

- 経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)2023では、国家公務員について、働き方改革の一層の推進や、民間知見の習得などに戦略的に取り組むこととされている。

経済財政運営と改革の基本方針2023 (令和5年6月16日閣議決定)

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

(多様な働き方の推進)

(略)

国家公務員については、デジタル環境の整備、業務の見直し、**時間や場所にとらわれない働き方の充実等により働き方改革を一層推進**するとともに、採用試験の受験者拡大や中途採用の活用、職員としての成長に資する業務経験やスキルアップ機会の付与、民間知見の習得など人材の確保・育成に戦略的に取り組む。

(注) 赤字は事務局において付記

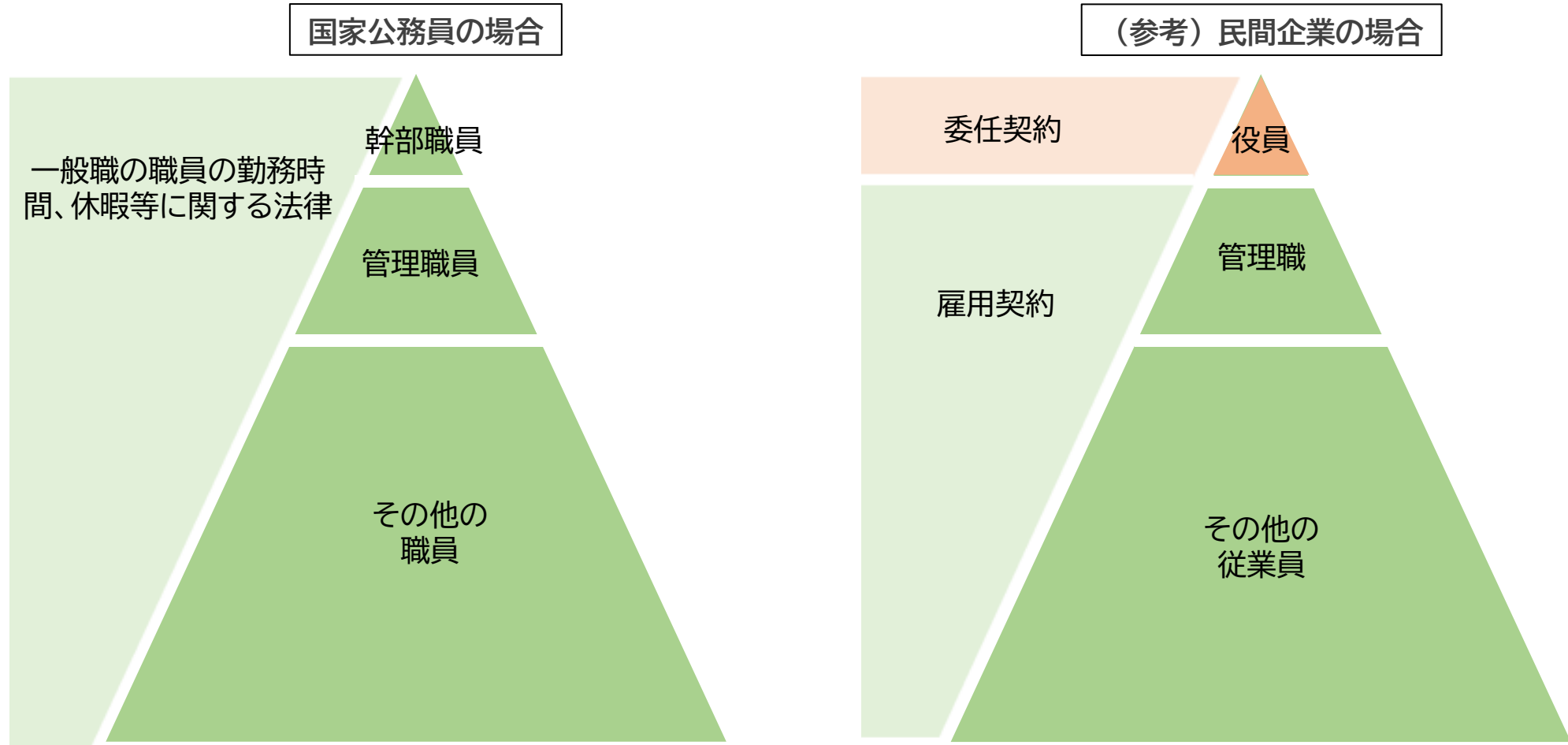
5. 国家公務員の勤務時間の基本 -1/2-

- 国家公務員の勤務時間は、行政サービスを提供するための執務体制の確保のため、各省各庁の長が事前に割振りにより定めることが原則とされている。

- 公務員は全体の奉仕者と位置付けられ、労働基本権は法律により制約され、国家公務員の勤務条件は法律の定める基準に従うこととされている（勤務条件法定主義）。このため、国家公務員については、労働基準法などの民間労働法制のほとんどが適用除外とされている。
- 国家公務員の勤務時間制度については、民間労働者の労働条件と均衡を図ることが基本とされている一方で、国民に対して適切な行政サービスを提供するため、公務特有の仕組みとして、**職員がどの勤務日のどの時間帯に勤務すべきかについては、民間企業のように就業規則や労働契約によらず、各省各庁の長が事前に勤務時間の割振りにより定めることとされている（フレックスタイム制を利用する場合も同様）。**

5. 国家公務員の勤務時間の基本 -2/2-

- 一般職の国家公務員には、採用から退職まで、役職を問わず、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」に基づく勤務時間制度が一律に適用される。
- 民間企業の場合、役員は委任契約となり、就業規則に基づく勤怠管理等の対象外となる。



※具体的な勤務の形態としては、フレックスタイム制や裁量労働などがある(64ページ参照)

小括・課題

- 人口減少に伴って人手不足が加速する中で、長時間労働を是正し、魅力ある職場と力を発揮できる環境を実現することが必要。多様な背景を持つ優秀な人材の確保・活躍のためには、職員が自律的に働く時間帯を選択できるようにすることが必要である。
- 一方、公務においては、国民に対して適切な行政サービスを提供する義務があり、その実現のため、職員がどの勤務日のどの時間帯に勤務すべきかについて、各府省が事前に勤務時間の割振りにより定めることとされている。
- 公務においても、職種・事由によっては、職員がより自律的に勤務時間帯を決定することを認めることで、人材の確保や生産性の向上にもつながるのではないか。この際、適切な行政サービスの提供・職員の健康確保と個人の希望といった要素との間のバランスをどのように考えるか。

03 勤務時間の柔軟化 ～時間の自律～

総勤務時間関係

1. 官民の所定労働時間

- 民間企業における平均所定労働時間は、1日7時間48分、1週間39時間20分であり、公務とおおむね均衡。

第1表 1日及び週所定労働時間

企業規模・産業・年	(単位：時間、分)				(単位：%)	
	1日の所定労働時間		週所定労働時間		構成割合	
	1企業平均 ¹⁾	労働者1人平均 ²⁾	1企業平均 ¹⁾	労働者1人平均 ²⁾	企業	労働者
令和5年調査計	7 : 48	7 : 47	39 : 20	39 : 04	100.0	100.0
1,000人以上	7 : 47	7 : 46	39 : 02	38 : 51	2.1	34.7
300~999人	7 : 47	7 : 47	39 : 05	38 : 59	6.9	20.5
100~299人	7 : 48	7 : 47	39 : 15	39 : 09	21.1	21.5
30~99人	7 : 48	7 : 48	39 : 24	39 : 21	69.9	23.3

(出典)厚生労働省(2023)「令和5年就労条件総合調査」

【参考：国家公務員の場合】一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律

(一週間の勤務時間)

第五条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第六条

2 各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。

(以下略)

2. 民間企業における短時間正社員制度の導入

- 民間企業においては、約17%の企業において短時間正社員制度が導入されている。

表 29 多様な正社員制度の規定の実施状況別事業所割合 (%)

	事業所計	勤務できる (制度が就業規則等で 明文化されている)	実施状況 (複数回答)			制度が就業規則等で明文化されていない
			短時間正社員	勤務地限定正社員	職種・職務限定正社員	
令和4年度	100.0	24.1 (100.0)	16.8 (69.7)	15.4 (63.8)	12.4 (51.4)	75.9

(注1)「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいう。
(育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)は除く。)

(注2)数値のうち上段は全事業所のうちの割合、下段は多様な正社員制度がある事業所の中での割合

(出典)厚生労働省(2023)「令和4年度雇用均等基本調査」

3. 国家公務員の短時間勤務制度

- 国家公務員の短時間勤務制度としては、3つの形態がある。
- 「定年前再任用短時間勤務」及び「任期付短時間勤務」は、分類上は非常勤だが、勤務時間制度や給与制度においては常勤職員と同様の基準が適用されている。

	定年前再任用短時間勤務	育児短時間勤務(※)	任期付短時間勤務
概要	高齢期における多様な職業生活設計の支援のため、定年前に退職した者を、本人の希望を踏まえ、短時間勤務の官職に採用	小学校就学前の子を養育する職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、常勤職員のまま、1週間当たりの勤務時間を短縮	公務の円滑な運用の確保とともに、職員が育児短時間勤務を利用しやすくする観点から、育児短時間勤務により処理することが困難となる業務と同一の業務を行わせるために採用
勤務形態	<ul style="list-style-type: none"> ・1週間当たりの勤務時間は、15時間30分～31時間の範囲内 ・任期は、60歳に達した日以後、65歳まで 	1週間当たりの勤務時間は、以下の4パターンから選択 ① 19時間35分(3時間55分*5日) ② 24時間35分(4時間55分*5日) ③ 23時間15分(7時間45分*3日) ④ 19時間25分(7時間45分*2日+3時間55分*1日) ※フレックスタイム制又は交替制の場合は、①～④に限定されない	1週間当たりの勤務時間は、10時間～19時間20分 (38時間45分から育児短時間勤務職員の勤務時間を減じて得た時間の範囲内)
官職	非常勤	常勤	非常勤

※公務サービスの低下を防ぐため、週19時間25～35分勤務の2人の育児短時間勤務職員を同一の常勤官職に任用することも可能(並立任用)

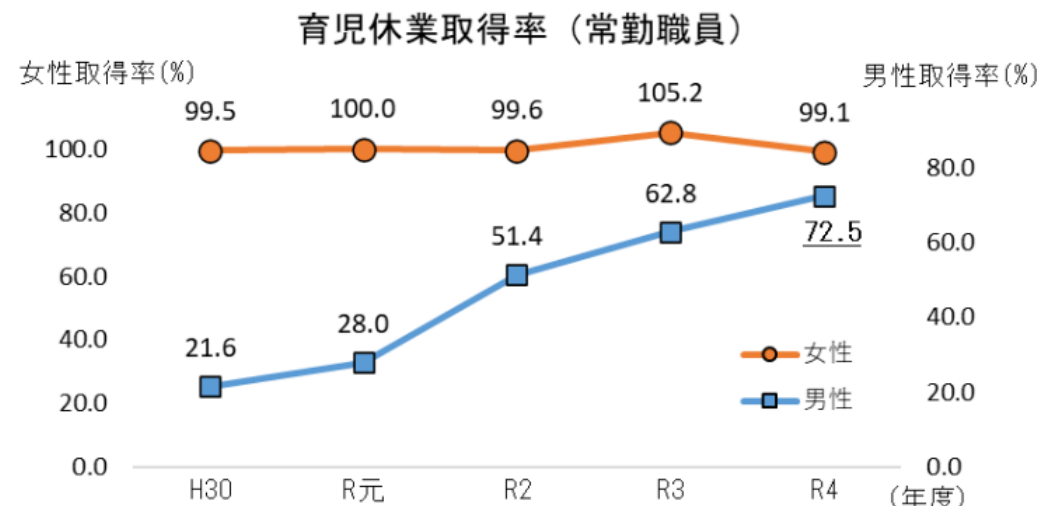
4. 職員の請求による職務専念義務の免除 -1/2-

- 職員からの請求により、勤務時間の全部について職務専念義務が免除されるものとして休業制度がある。休業中の職員は、身分を保有するが、職務に従事しないこととされており、現在は3種類が措置されている。

育児休業

【令和4年度実績：6,043人
(男性4,057人、女性1,986人)】

子の3歳の誕生日の前日まで取得可能
(原則として同一の子について上限2回)



(出典) 人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査(令和4年度)」

自己啓発等休業【令和3年度実績：16人(男性7人、女性9人)】

公務を取り巻く社会環境の変化への対応のため、職員が自発的に職務を離れて、大学等での修学や国際貢献活動を通じて、幅広い能力開発や国際協力の機会を提供するもの(上限3年)

配偶者同行休業【令和4年度実績：83人(男性9人、女性74人)】

仕事と家庭生活の両立支援の一つの方策として、外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするためのもの(上限3年)

※自己啓発等休業と配偶者同行休業の実績は隔年調査。

また、上記は常勤職員に関する制度。非常勤職員は、育児休業のみ認められているが、要件等は常勤職員とは異なる。

4. 職員の請求による職務専念義務の免除 -2/2-

- 職員からの請求により、勤務時間の一部について職務専念義務が免除される制度のうち、比較的長期にわたり取得可能なものの例として、育児時間、介護時間などがある。

育児時間

- ・ 子の養育のため、その子が小学校就学の始期に達するまで、勤務時間の始め又は終りに、1日につき2時間以内で取得可能（無給）

介護時間

- ・ 要介護者の介護のため、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間以内で取得可能（無給）

※ 上記は常勤職員に関する制度。非常勤職員については、常勤職員とは異なる要件が設定されている。

※ 「職務専念義務」とは、国民に対する公務の民主的かつ能率的な運営の保障（国公法第1条第1項）の実現のため、勤務時間中は、職務の遂行に関係ない行為をしてはならないこと。免除されるのは、法律又は命令の定める場合（休暇、休職、休業期間等）に限られる。

小括・課題

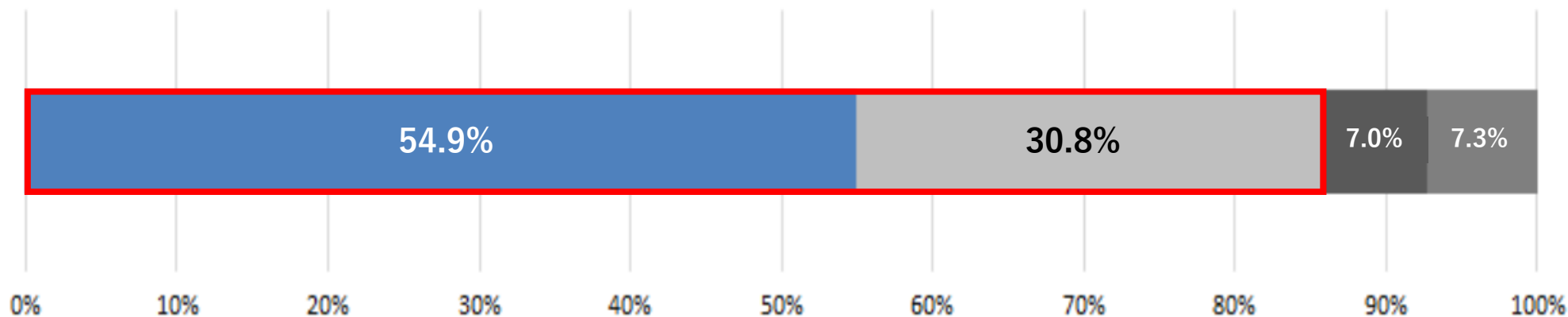
- 育児以外の事由でも、短時間勤務の需要があると考えられる。民間企業においては、短時間正社員制度の導入を進めているところもある。
- 国家公務員の1週間当たりの勤務時間は38時間45分が原則とされており、短時間勤務制度の対象者は、定年前の職員や育児を行う職員など、その範囲が限定されている。
- 公務においても、様々なライフステージの状況に応じて、1週間当たりの総勤務時間について選択することができるようにすべきではないか。なお、当面は、休業や、1日の勤務時間の一部について勤務しないことを認める制度の対象拡大も考えられるのではないかと。
- ただし、短時間勤務により生じた人員不足を補うための措置(要員確保)も必要と考えられる。

04 勤務地域の選択制 ～場所の自律～

1. 勤務地・転勤に関する意識（就職活動中の学生）

- 就職活動中の学生の約86%が勤務地を自ら選択したいという希望を持っている。

入社後の配属先(勤務地・職種)に関する考え方



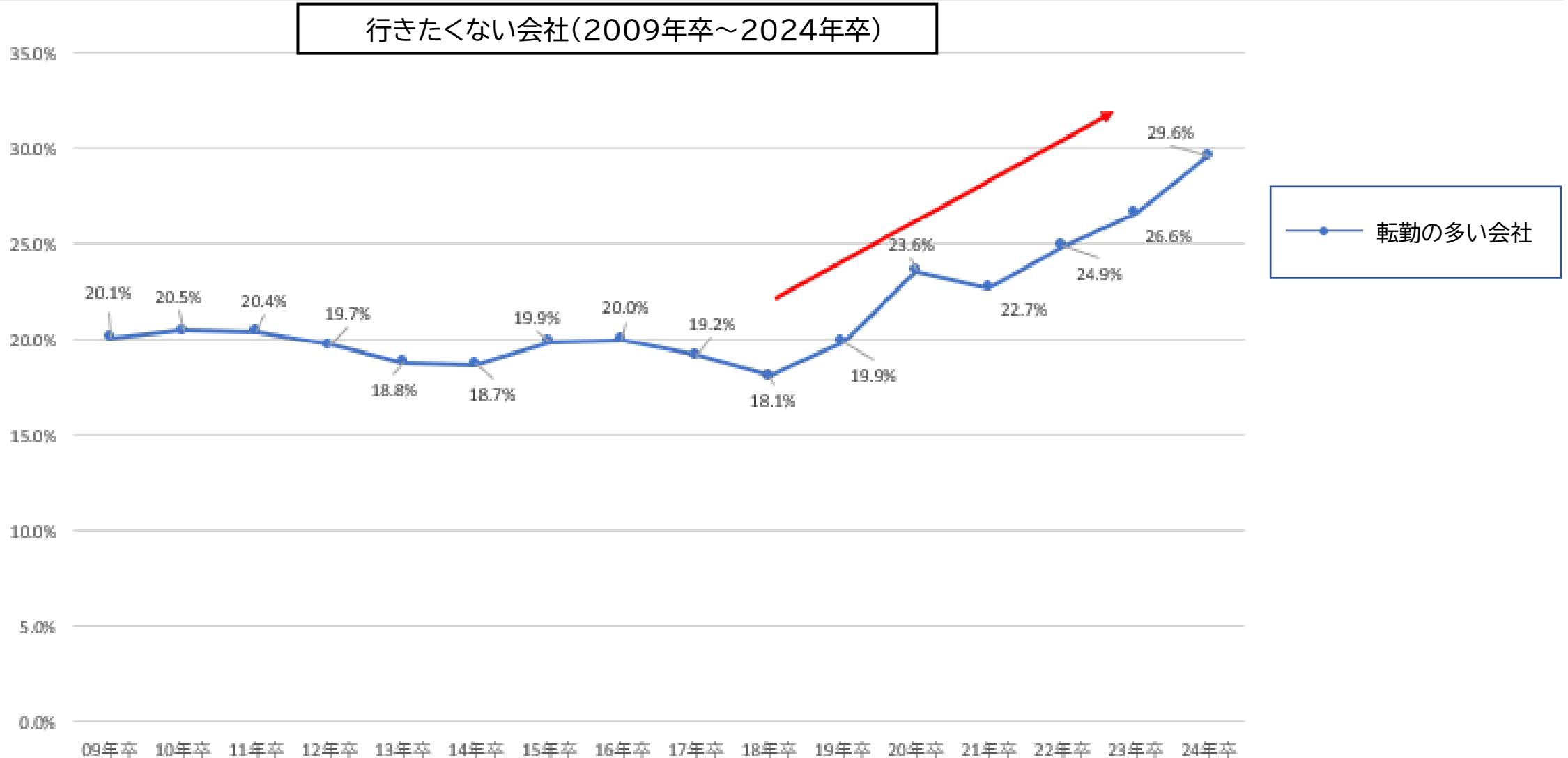
- 勤務地・職種ともに自分で適性を判断して、選びたい
- 勤務地は自分で選びたいが、職種は適性をみて会社に判断してほしい
- 職種は自分で選びたいが、勤務地は適性をみて会社に判断してほしい
- 勤務地も職種も、適性を見て会社に判断してほしい

(注)調査対象:2024年3月卒業見込みの全国大学3年生、大学院1年生(調査開始時点)

(出典)マイナビ(2023)「2024年卒大学生就職意識調査」

2. 転職に関する意識の推移

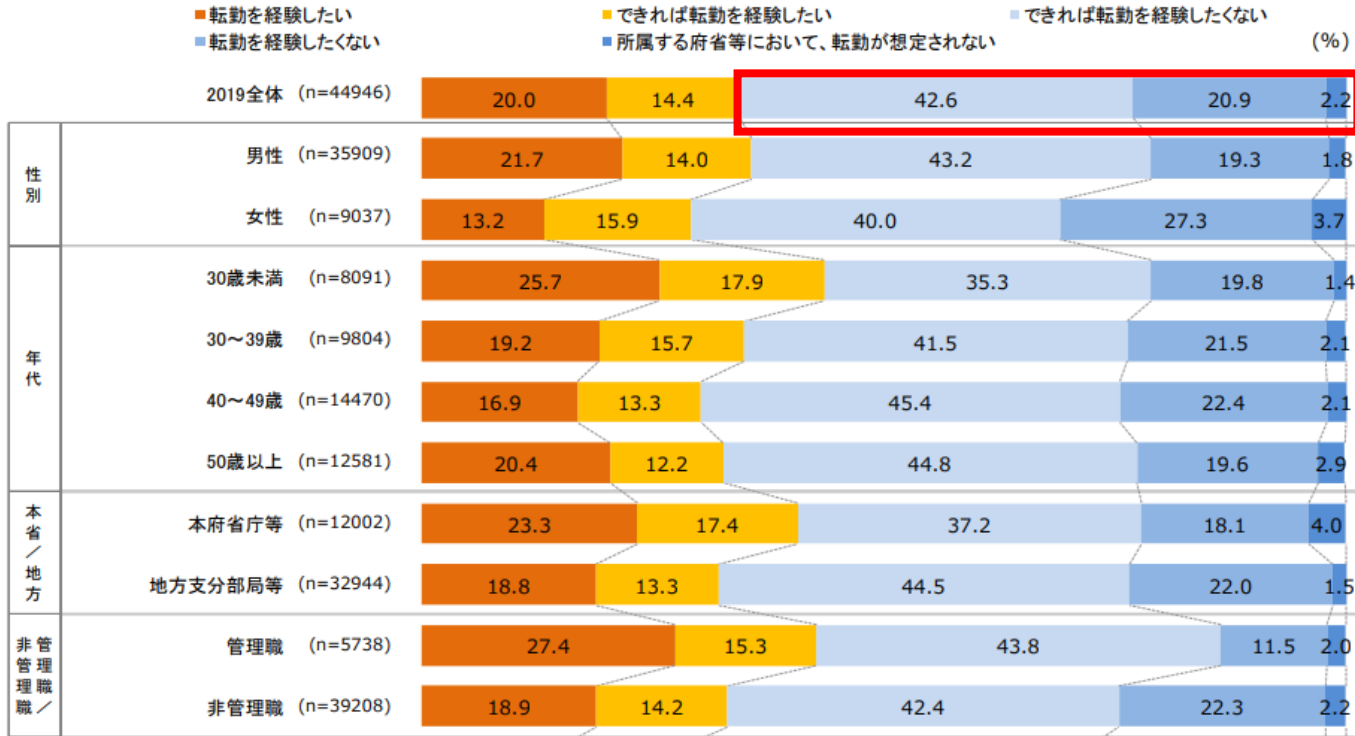
- 就職活動中の学生についてみると、転職の多い会社を忌避する傾向は高まっている。



3. 勤務地・転勤に関する意識（公務）

- 公務においても、約64%の職員が転勤を経験したくないとしている。
- 他方、令和5年4月時点で、数万人単位の職員が、単身赴任手当や広域異動手当の支給を受けている。

【37】国家公務員のキャリアの中での転勤（転居を伴う異動）についてどう思いますか。



第7表 国家公務員の単身赴任手当の支給状況

(令和5年国家公務員給与等実態調査)

区分	職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離											受給者計	手当受給者1人当たり平均手当月額
	100km未満	100km以上300km未満	300km以上500km未満	500km以上700km未満	700km以上900km未満	900km以上1,100km未満	1,100km以上1,300km未満	1,300km以上1,500km未満	1,500km以上2,000km未満	2,000km以上2,500km未満	2,500km以上		
受給者	2,746	7,331	3,121	1,563	631	680	902	354	304	316	139	18,087	46,640

第10表 国家公務員の広域異動手当の支給状況

(令和5年国家公務員給与等実態調査)

区分	異動等前後の官署間の距離		受給者計	手当受給者1人当たり平均手当月額
	300km以上	60km以上300km未満		
受給者	14,026	20,178	34,204	19,993

(出典)内閣人事局(令和元年)「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート結果」

4. 民間企業における勤務地限定正社員制度の導入

- 民間企業においては、約15%の事業所において勤務地限定正社員制度が導入されている。

表 29 多様な正社員制度の規定の実施状況別事業所割合 (%)

	事業所計	勤務できる (制度が就業規則等で 明文化されている)	実施状況 (複数回答)			制度が就業規則等で明文化されていない
			短時間正社員	勤務地限定正社員	職種・職務限定正社員	
令和4年度	100.0	24.1 (100.0)	16.8 (69.7)	15.4 (63.8)	12.4 (51.4)	75.9

(注1)「勤務地限定正社員」とは転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいう。

(注2)数値のうち上段は全事業所のうちの割合、下段は多様な正社員制度がある事業所の中での割合

5. 国家公務員の勤務場所

- 国家公務員についても、一部の採用試験において、それぞれの地域での採用を前提とした地域別の試験を実施している。
- ただし、各地域での採用後の異動については、任命権者の権限によることとされており、採用された地域以外への転勤もあり得る。

地域試験（国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の行政区分の例）

北海道地域、東北地域、関東甲信越地域、東海北陸地域、近畿地域、中国地域、四国地域、九州地域、沖縄地域の9地域で実施。

【参考】人事院規則8—18（採用試験）

第5条 試験機関は、必要と認めるときは、第3条第2項及び第3項第3号に掲げる採用試験の区分試験、同項第9号に掲げる採用試験並びに経験者採用試験である採用試験（前条第2項の規定により区分された場合にあっては、区分試験。次項、次条第1項、第8条第3項及び第10条第2項において同じ。）をこれらの採用試験ごとに特定の地域に所在する官署又は行政執行法人の事務所に属する官職の群に応じた採用試験に区分することができる。

小括・課題

- 就職活動中の学生の8割以上は勤務地を自ら選択したいと考えており、公務においても、6割以上の職員が転勤を経験したくないと考えているなど、就職先を検討する上で、勤務地は大きな考慮要素となっている。民間においては、勤務地限定正社員制度を導入している企業も出てきている。
- 公務においては、一部の採用試験において、特定の地域で採用することを前提としているものもあるが、採用後に異なる地域への(転居を伴う)異動を命じることは制限されていない。
- 優秀な人材を確保するため、公務においても、職員が勤務地を選択することができるようにすべきではないか。この際、全国各地での行政サービスを提供する体制を構築する必要性と本人の希望とのバランスをどのように考えるべきか。

05 その他Well-Being実現に当たって必要な事項

1. 公務における両立支援の取組み

- 公務では、育児・介護等と仕事の両立支援に当たり、各種の措置を講じている。

育児に関する制度のフローチャート



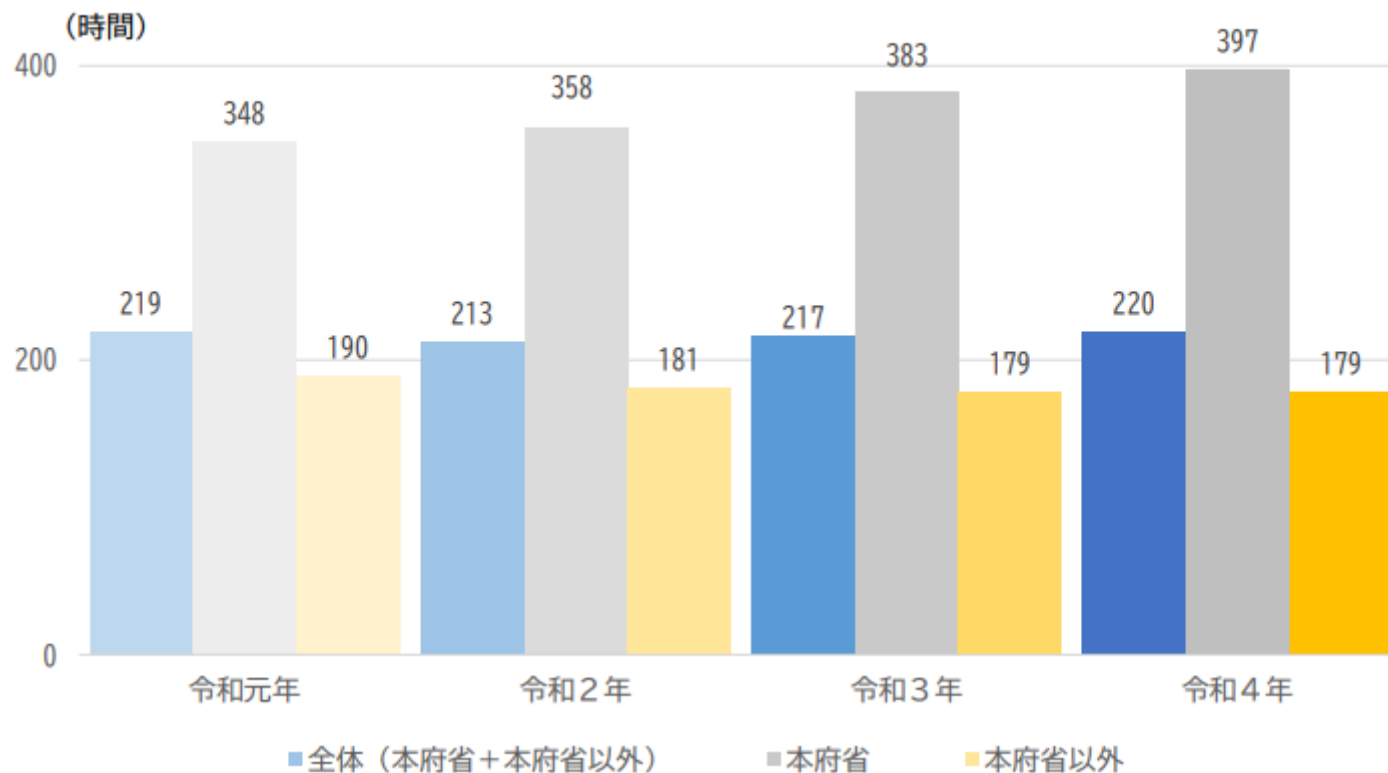
介護に関する制度のフローチャート



2. 国家公務員における超過勤務の現状 -1/2-

- 国家公務員の平均年間超過勤務時間数は、全体ではほぼ横ばいであるものの、本府省については増加傾向にある。
- 人事院では、令和4年度に勤務時間調査・指導室を新設し、各府省に対して超過勤務時間の適正な管理に関する指導・助言を行っている。

平均年間超過勤務時間数（全府省）の推移



2. 国家公務員における超過勤務の現状 -2/2-

- 令和3年度において超過勤務の上限を超えた職員が従事していた主な特例業務は、他律部署においては、国会対応業務、予算・会計関係業務、新型コロナウイルス感染症対策関連業務、自律部署においては、予算・会計関係業務、大規模災害への対処、人事・給与関係業務 が多い。

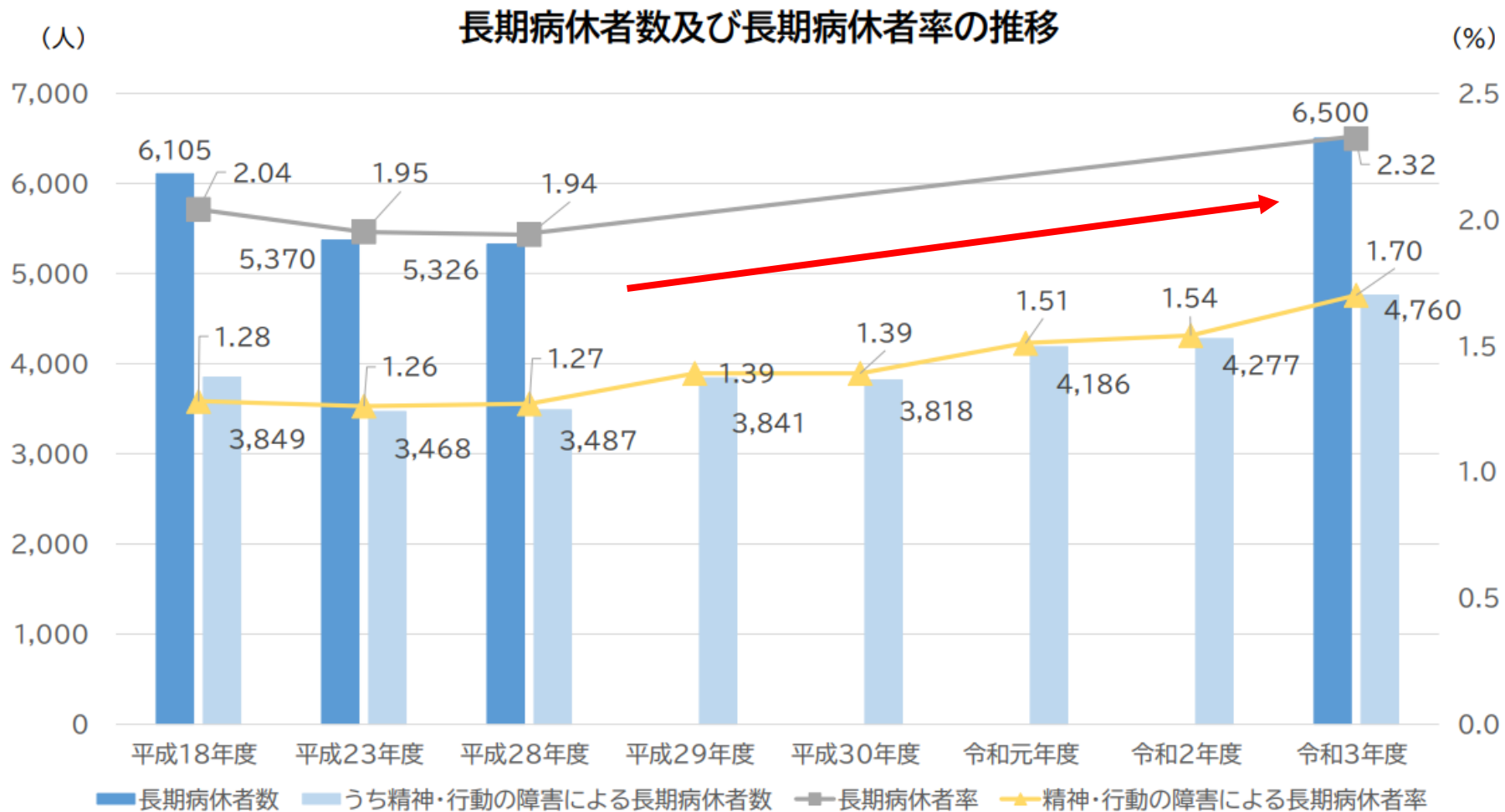
他律部署		特例業務の内容	割合	自律部署		特例業務の内容	割合
他 律 部 署	①	大規模災害への対処	2.4% (6.7%)	自 律 部 署	①	大規模災害への対処	13.6% (19.8%)
	②	重要な政策に関する法律の立案	10.5% (9.6%)		②	重要な政策に関する法律の立案	0.9% (0.6%)
	③	他国又は国際機関との重要な交渉	9.4% (8.8%)		③	他国又は国際機関との重要な交渉	0.3% (0.6%)
	④	新型コロナウイルス感染症対策関連業務	11.2% (18.8%)		④	新型コロナウイルス感染症対策関連業務	7.3% (12.3%)
	⑤	予算・会計関係業務	12.6% (11.5%)		⑤	予算・会計関係業務	15.8% (17.1%)
	⑥	人事・給与関係業務	6.6% (6.3%)		⑥	人事・給与関係業務	10.4% (10.4%)
	⑦	国会対応業務	18.7% (20.2%)		⑦	国会対応業務	1.1% (0.9%)

- ※1 ①～③は人事院規則に例示する特例業務。④～⑦は「その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」のうち共通的な業務を取り上げたもの
- ※2 他律部署の割合については、他律部署の4つの基準のうち、いずれかの基準に該当した職員の人数を100%として算出したものである。同様に、自律部署の割合については、自律部署の2つの基準のうち、いずれかの基準に該当した職員の人数を100%として算出したものである。
- ※3 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、また、上記の特例業務のほか、各府省固有業務等が特例業務とされているため、上記数値を足しても100%にならない。
- ※4 ()内の%は令和2年度の割合

(出典)人事院(2023)「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等について(令和3年度)」

3. 公務における長期病休者の推移

- 公務において、長期病休者数、うち精神・行動の障害による者の割合は、いずれも上昇傾向にある。



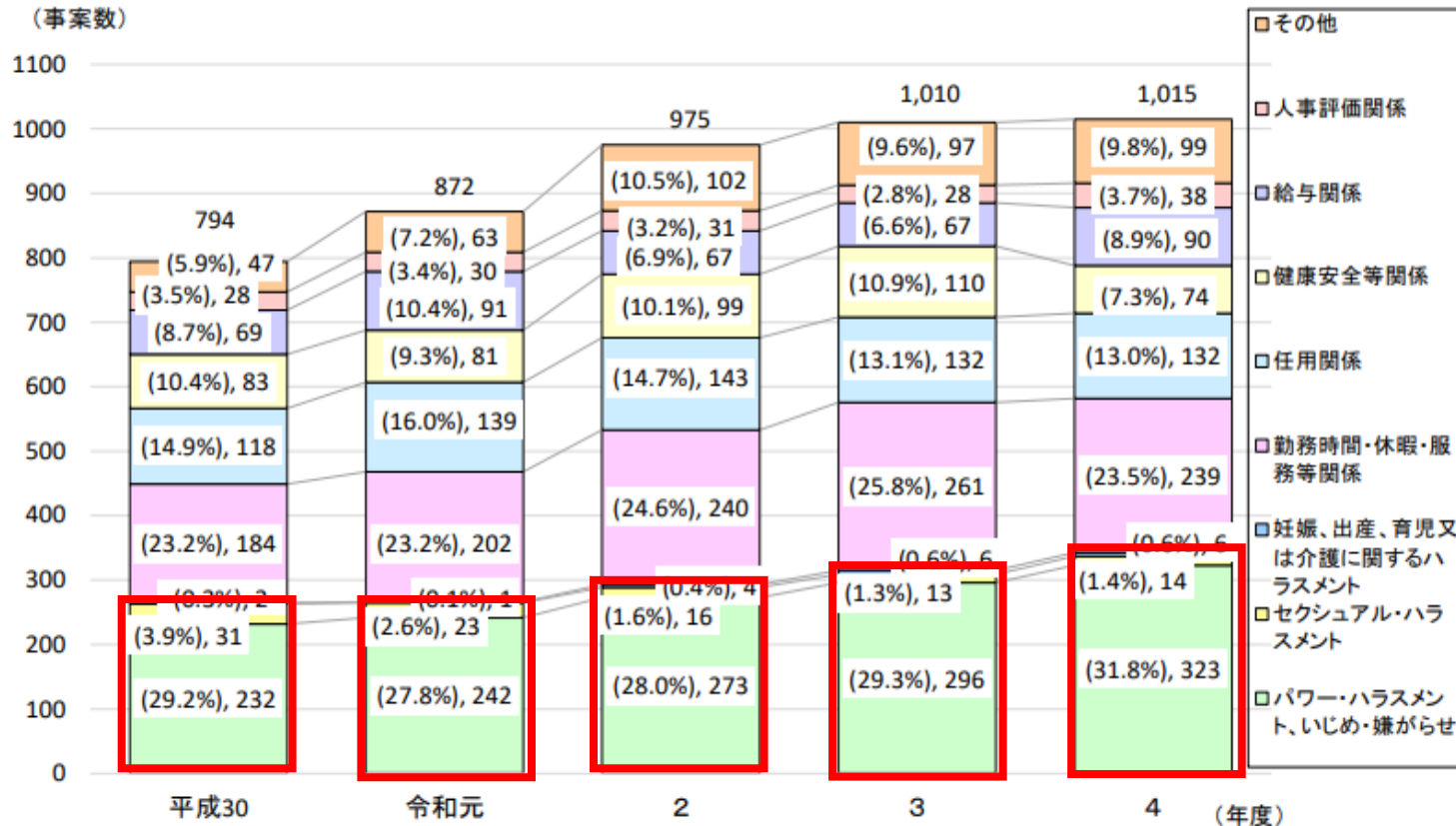
※ 長期病休者とは、引き続いて1月以上の期間、疾病のため勤務していない者をいう。

(人事院「国家公務員長期病休者実態調査」(昭和56年以降5年に一度実施)及び「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」(平成24年度以降、「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施)より作成)

4. 公務におけるハラスメントに関する現状

- 公務におけるハラスメントに関する苦情相談事案数は増加傾向にある。
- 国家公務員は、人事院規則により、職員の義務としてハラスメントが禁止されている。
- 人事院では、ハラスメント対策として、職員に対する周知・啓発等を行っている。

図5-1 苦情相談の内容区分別事案数の推移(常勤職員)



(出典)人事院(2023)「令和4年度における苦情相談の状況」

ハラスメントがある時は ～一人で抱え込まずに相談を～

- **ハラスメントを受けたとき**
ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識することが大切です。また、身近な信頼できる人や相談機関に相談するなど一人で問題を抱え込まないようすることが大切です。
- **同僚がハラスメントを受けたとき**
 - (1) 被害者は他の人に対する相談をためらうことがあります。被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談しやすくすることも大切です。
 - (2) 行為者に同僚として注意したり、ハラスメントについて上司に相談するという方法もあります。

ハラスメントの相談機関

次の①～③のところに相談できます。(秘密厳守)

- ① **各府省の苦情相談員等**
各府省にはハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員や窓口が置かれています。(ハラスメントを受けている本人でなくても相談できます。)

あなたの所属組織の相談窓口、またその連絡先を記載しましょう。

相談窓口： _____

連絡先： _____

- ② **各府省の人事当局**
各府省の人事当局(秘書課、人事課など)に対しても直接行うことができます。
- ③ **人事院**
人事院に直接行うこともできます。人事院の連絡先は以下のとおりです。

(出典)人事院「職員は、ハラスメントをしてはならない。(防止リーフレット)」56

5. 行政サービスの利用者等からの言動(パワー・ハラスメント)

- 行政サービスの利用者等からの言動について、苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ることとされている。

○ 人事院規則10-16 (パワー・ハラスメントの防止等) の運用について第4条関係第5号

職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する省庁の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ること。

○ 公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会報告(令和2年1月14日)

行為者が職員以外の者である場合については、各府省庁の長は当該者に直接指導等を行うことができる権限を当然に有するものではないことから、各府省庁の長に対して職員でない行為者やその所属組織等に対して働きかける法的責務を直ちに課すことができるわけではない。しかし、本検討会が行った省庁及び職員団体からのヒアリングにおいても、長時間にわたって不合理なクレームを言われ続けて拘束される、行政サービスの相手方から暴行や暴言を受ける等の事例が報告されており、深刻な事例も発生していると認められる。現実にこのような問題が生じていることを前提に、職員以外の者による言動からも職員を守るべき責務を課すべきであり、各府省庁の長は、当該行為者への対応の負担が担当する職員個人に偏らないよう、組織全体として対応することが求められる。例えば、上司等が同席したり、代わりに対応したりするほか、暴行や暴言については組織として法的措置も含めて毅然として対応する、応じる必要のない過度な要求、理不尽な主張を長時間にわたり執拗ように繰り返すような苦情については対応を打ち切るといった措置を組織として行うことも検討されるべきである。

小括

- 職員が生き生きと働くためには、時間・場所・キャリアの自律を実現するのみならず、長時間労働の是正、心の病の防止を含めて、幅広く職員のwell-being実現を図ることが必要ではないか。

【参考】現行制度の説明

1. 国家公務員法における兼業の位置付け

- 憲法の定める「全体の奉仕者」としての性格を踏まえ、国家公務員については、服務規律を法律によって定めている。国家公務員の兼業についても、服務規律の一部として定められている。

	法律	政令	人事院規則
サービスの根本基準	国家公務員法で規定	—	—
サービスの宣誓	国家公務員法で義務化	職員のサービスの宣誓に関する政令で宣誓の詳細を規定	—
法令及び上司の命令に従う義務	国家公務員法で義務化	—	—
争議行為等の禁止	国家公務員法で禁止	—	—
信用失墜等の禁止	国家公務員法で禁止	—	—
秘密を守る義務	国家公務員法で義務化	—	—
職務に専念する義務	国家公務員法で義務化	—	—
政治的行為の制限	国家公務員法で義務化	—	人事院規則14-7で禁止される行為の詳細を規定
私企業からの隔離・他の事業又は事務への関与制限	国家公務員法で規制	職員の兼業の許可に関する政令(及び内閣官房令)で自営兼業以外の兼業の詳細を規定	人事院規則14-8で自営兼業、同規則14-21で株式所有報告の詳細を規定
再就職に関する制限	国家公務員法で規制	職員の退職管理に関する政令で詳細を規定	—
利害関係者からの贈与・供応接待等の禁止	国家公務員倫理法で倫理原則を規定	国家公務員倫理規程で利害関係者との禁止行為を規定	人事院規則22-1、22-2で懲戒の基準・手続を規定

2. 国家公務員の兼業制度(国家公務員法第103条関係)

- 役員兼業(営利企業の取締役、監査役、理事等となること)は、報酬の有無にかかわらず禁止されている。
- 自営兼業については、承認基準が定められており、所轄庁の長等の承認が必要。

◆ 自営に該当する基準

不動産又は駐車場の賃貸	一定の規模(※)以上の場合 (※)独立家屋…5棟以上 / アパート…10室以上、 土地…10件以上 / 駐車台数…10台以上、 賃貸料収入が年額500万円以上 等
太陽光電気の発電	発電設備の出力が10キロワット以上である場合
農業等	大規模に経営され客観的に営利を主目的とする企業と判断される場合

◆ 自営に該当する場合の承認基準

不動産又は駐車場の賃貸 太陽光電気の販売	<ol style="list-style-type: none"> ① 職員の官職と承認に係る兼業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。 ② 入居者の募集、賃貸料の集金、発電設備の維持管理等といった、事業の管理業務を事業者に委ねること等(親族による管理も含む)により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。 ③ その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。
その他の兼業	<ol style="list-style-type: none"> ① 職員の官職と当該事業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。 ② 職員以外の者を当該事業の業務の遂行のための責任者としていること等により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。 ③ 当該事業が相続、遺贈等により家業を継承したものであること。 ④ その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

3. 国家公務員の兼業制度(国家公務員法第104条関係)

- 報酬を得て、自営兼業や役員兼業以外の兼業を行う場合には内閣総理大臣及び所轄庁の長の許可を要する。

◆ 第104条兼業に該当する基準

以下の要件のいずれも満たす場合には、許可が必要です。

- ① 労働の対価としての「報酬を得る」こと
- ② 「定期的又は継続的に従事する」こと

◆ 第104条兼業に該当する場合の許可基準

以下のいずれかに該当する場合には、許可できません。

- ① 兼業のため勤務時間をさくことにより、職務の遂行に支障が生ずると認められるとき。
- ② 兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響を与えると認められるとき。
- ③ 兼業しようとする職員が在職する国の機関と兼業先との間に、免許、認可、許可、検査、税の賦課、補助金の交付、工事の請負、物品の購入等の特殊な関係があるとき。
- ④ 兼業する事業の経営上の責任者となるとき。
- ⑤ 兼業することが、国家公務員としての信用を傷つけ、または官職全体の不名誉となるおそれがあると認められるとき。

4. 国家公務員の勤務形態

- 交替制勤務から裁量勤務まで、業務内容等に応じて、勤務時間の柔軟さが異なる複数の形態がある。ただし、裁量勤務を除き、勤務時間があらかじめ割り振られるという性質は共通。

交替制等勤務

公務の運営上の事情による特別の勤務形態

閉庁日（土日）の勤務や、刑務所等の24時間体制での勤務をする職員などが該当

原則的な勤務（官執勤務）

月曜日から金曜日まで1日につき7時間45分を勤務する形態

育児・介護や通勤時間の混雑緩和などのための早出遅出（時差通勤）も可能

フレックスタイム制による勤務

職員の申告を考慮して、公務の運営に支障がない範囲内で勤務時間を割り振る形態

育児・介護職員は、勤務時間の総量を維持しつつ、週1日まで勤務を要しない日を設定することも可能

裁量勤務 ※該当者なし

高度の専門的な知識経験が必要な研究業務に従事する職員について、勤務時間を割り振らない形態

月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分を勤務したものとみなされる

勤務の柔軟さ

5. 主な勤務形態の官民比較

公務		民間	
交替制勤務	4週間ごとの期間につき8日の週休日を設け、1週間につき38時間45分の勤務時間となるように勤務時間を割り振る勤務形態	変形労働時間制	法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度
フレックスタイム制	職員の申告を考慮して、 <u>公務の運営に支障がない範囲内で、各省各庁の長があらかじめ勤務時間を割り振る勤務形態</u>	フレックスタイム制	<u>労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度</u>
裁量勤務制	高度の専門的な知識経験が必要な研究業務に従事する職員について、月曜日から金曜日まで、1日7時間45分を勤務したものとみなされる勤務形態	専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等の専門的な業務に従事する労働者について、労使協定で定めた時間を労働したものとみなす制度
		企画業務型裁量労働制	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する労働者について、労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす制度
該当なし		高度プロフェッショナル制度	高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、本人の同意や健康・福祉確保措置等を前提に、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日等に関する規定を適用しない制度

6. 国家公務員の常勤／非常勤の分類

- 国家公務員は、1週間当たりの勤務時間に応じて、常勤職員と非常勤職員に分類される。

常勤職員（約29.3万人）

常時勤務することを要する官職を占める職員

非常勤職員（約15.7万人）

常時勤務することを要しない官職を占める職員について、以下の2類型あり

◆期間業務職員（単純定型的業務に従事する事務・技術補助員など）

1週間当たりの勤務時間が38時間45分の4分の3を超える職員

◆パートタイム職員（委員、顧問、参与、相談員など）

期間業務職員以外の職員

7. 非常勤職員の制度の常勤職員との比較

- 非常勤職員の勤務条件に関する各種制度は常勤職員と異なる取扱いとなっている。

	期間業務職員	パートタイム職員	常勤職員
採用	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として公募による ・面接・経歴評定等を通じた適切な能力判定 (期間業務職員については、前年度の勤務実績等に基づき、能力の実証を行うことができる明らかに認められる場合は、連続2回まで公募不要)		<ul style="list-style-type: none"> ・原則として競争試験による ・係員以外の官職に採用する場合等には、選考により行うことが可能(公募を実施)
任期	採用日の属する会計年度内で、業務遂行上、必要かつ十分な期間	業務遂行上、必要かつ十分な期間	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として任期の定めなし ・法律に基づく場合等には、任期を定めることができる(任期付職員法等)
勤務時間	1日につき7時間45分以下、かつ、1週間当たり38時間45分の4分の3を超える範囲内で任意に設定	1週間当たり38時間45分の4分の3を超えない範囲内で任意に設定	1週間当たり38時間45分
給与	常勤職員との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給 ※委員、顧問、参与等は、勤務1日につき一定の範囲内で手当を支給		俸給と各種の手当を支給
服務	服務の宣誓、兼業及び再就職規制のほかは常勤職員と同様 ※顧問、参与、委員等は政治的行為の制限も適用除外		職務専念義務、法令遵守義務、信用失墜行為の禁止、守秘義務、争議行為の禁止

8. Well-Beingの土台となる環境整備(人事院の取組)

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

課題への対応

多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

職員の選択を後押しする給与制度上の措置 令和6年 給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

最終報告のポイント

- 質の高い公務の持続的な提供に向けて、
 - ・ 第一に、ディーセント・ワークを推進するため、職員の業務負担を軽減し、勤務環境を向上させる施策を実施
 - ・ 第二に、個人の尊重の観点から、公務においてより柔軟な働き方を推進
- 主な施策の内容は以下のとおり

より柔軟な働き方	テレワーク	勤務間インターバル
<ul style="list-style-type: none"> ・ フレックスタイム制の拡充 <ul style="list-style-type: none"> - 選択的週休3日の対象職員の拡大 - 勤務開始後の勤務時間の変更 - 非常勤職員の1日の勤務時間の上限見直し ・ 夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務上支障がない限り、原則として、職員の希望に応じてテレワークが可能 ・ テレワークの実施に関する統一的な基準を指針・ガイドラインの形で策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最終的には、全職員を対象に、原則11時間のインターバル確保を目指す。 ・ 当面は現行制度の運用改善等を推進し、状況把握 ・ 課題解消に向けた取組を段階的实施(試行) ・ 本格的実施の際の制度的措置の内容を検討

- 超過勤務の縮減が必要不可欠。政府全体の取組として、一層の業務改革や適正な人員体制の確保に取り組むことが必要。本研究会としては、勤務間インターバルの趣旨や国会対応業務の改善について、国会の理解・協力を強く求めるものである。